

N° 3-4/1995

Prix TTC : 40 FF

LES CAHIERS DE «CHRIST SEUL»

Revue trimestrielle

ENTREE EN CONFLITS

par Michel SOMMER
et Juan José ROMERO
Préface de Neal BLOUGH



EDITIONS MENNONITES
3, route de Grand-Charmont
25200 MONTBÉLIARD

LES CAHIERS DE «CHRIST SEUL»
3, route de Grand-Charmont
25200 MONTBÉLIARD

N° 3-4/1995

ENTREE EN CONFLITS

Enjeux théologiques et perspectives pratiques pour l'église locale

par Michel SOMMER
et Juan José ROMERO
Préface de Neal BLOUGH

Mennonite Historical Library
Goshen College, Goshen, Ind.

Diffuseur pour la Belgique :
Editions «Le Phare»
(Association sans but lucratif)
5620 FLAVION-FLORENNES

M
303.69
S697e
1995

SOMMAIRE

PREFACE

Nous vivons tous un paradoxe troublant. En tant que chrétiens, nous annonçons un Evangile de paix, de pardon et de réconciliation, tandis que nos communautés sont trop souvent des lieux de confrontations ouvertes ou larvées qui font taire ou fuir les gens. On me répondra que c'est le résultat du péché, que nous ne vivons pas encore le Royaume de Dieu, ce qui est certainement vrai.

Cependant, je ne peux pas m'empêcher de poser des questions. Notre Evangile n'est-il pas trop souvent «désincarné», sans lien direct avec notre vie quotidienne, familiale et communautaire ? Avons-nous véritablement compris que la mort du Christ a brisé le mur de la haine, et que, par conséquent, la communauté chrétienne devient le lieu où il n'y a «ni juif ni grec, ni esclave ni homme libre, ni homme, ni femme». Et cela ne signifie nullement pour l'apôtre Paul que l'Eglise soit un lieu d'uniformité où tout le monde pense la même chose !

Comme son titre l'indique, ce cahier aborde un sujet qui n'est étranger à personne : le conflit. J'en suis ravi, car l'une des meilleures manières de ne jamais résoudre nos conflits, c'est tout simplement de faire comme s'ils n'existaient pas.

La première partie biblique de Michel Sommer nous offre une relecture de plusieurs thèmes bibliques fondamentaux. Ces thèmes – la vérité, la chute, le péché, le pardon, la réconciliation... – revus de manière originale à la lumière de la question des conflits, nous apportent une réflexion riche qui montre que les doctrines essentielles de la foi chrétienne touchent notre sujet en son cœur.

Dans la deuxième partie, Juan José Romero, à partir de son expérience et de sa formation de médiateur, nous propose des pistes pratiques. Une bonne compréhension biblique et théologique est essentielle pour comprendre les conflits, et c'est celle-ci qui guide notre lecture et notre utilisation des données psychologiques ou sociologiques. Néanmoins, il y a, àl'œuvre dans les conflits, des mécanismes et des dynamiques qui peuvent être étu-

diés, et ainsi mieux compris, à la lumière des sciences humaines. Aucun de nous ne refuse l'apport scientifique dans le domaine médical quand il contribue à notre santé et à notre bien-être. Pourquoi en serait-il autrement en ce qui concerne nos relations et nos conflits ?

Durant ces dernières années, la résolution des conflits et la médiation sont devenues objets d'étude en elles-mêmes. Et l'expérience montre que des personnes formées dans ces domaines peuvent être très utiles dans des situations de conflit. Mais ce n'est pas le monopole des spécialistes : chacun de nous peut devenir plus conscient de ce qui se passe dans les conflits auxquels il est mêlé, apprentissage qui facilite une résolution éventuelle.

Ayant fait moi-même des sessions bibliques et pratiques sur le conflit, je suis devenu convaincu de l'utilité, voire de la nécessité d'un travail sérieux dans ce domaine, rien que dans nos Eglises. Ma compréhension et ma manière de vivre les conflits ont changé grâce àce que j'ai appris. En même temps, je me suis aussi rendu compte de mes propres limites. Pour aller plus loin, il faut se former. Et c'est donc avec beaucoup de plaisir et d'enthousiasme que je vois des personnes comme Michel et Juan aller plus loin dans la formation, la réflexion et la pratique de la résolution des conflits.

Je souhaite que cet ouvrage soit lu, mais encore plus, que sa lecture aboutisse à des vies changées, et que nous puissions mieux comprendre et mieux assumer «le ministère de la réconciliation» que Dieu nous a confié.

Neal BLOUGH

1. ENJEUX THÉOLOGIQUES AUTOUR DES CONFLITS DANS L'ÉGLISE LOCALE

par Michel SOMMER

Introduction

Les conflits, nous en faisons tous l'expérience. Qu'en penser ? Cette première partie est une invitation à prendre un peu de recul pour réfléchir à quelques aspects importants autour de la question des conflits. «Enjeux» autour des conflits : quels éléments fondamentaux sont àconsidérer à propos des conflits. «Théolo-giques» : le mot indique qu'il sera fait référence aux Ecritures et qu'une orientation, si possible fidèle à l'Evangile, sera donnée.

Parler d'enjeux théologiques autour des conflits, c'est présenter quelques thèmes gravitant autour de la question des conflits. Comme décrire une constellation de planètes autour d'une étoile plutôt que d'analyser des extraits de celle-ci. Le sujet ne sera donc pas épuisé. Ce cahier est une «entrée» dans les conflits !

Cependant, les éléments considérés sont fondamentaux pour la question des conflits : rechercher la vérité, aimer par son comportement dans un conflit, examiner le rapport entre conflit et mal, puiser à la dimension communautaire. Il faut prendre ces éléments en compte pour résoudre un conflit, même s'ils sont en tension entre eux. Toute la difficulté est là.

Mais dans cette tension, il y a aussi des transformations possibles autour des conflits.

Ce parcours sera également l'occasion de revisiter certains textes bibliques en les examinant sous l'angle des conflits. Si cela pouvait en renouveler la lecture et nourrir la pratique, ces pages n'auront pas été complètement inutiles...

Deux remarques. Autant le savoir : il y a des sujets qui sont fréquemment la cause de conflits. Parmi eux : l'argent, la sexualité, le pouvoir, etc.. Des conflits relatifs à ces domaines sont présents dans la Bible et dans les églises. Ces sujets particulièrement conflictuels sont paradoxalement ceux dont on ne parle pas ou très peu. Les aborder franchement est une étape pour mieux gérer les conflits qu'ils peuvent causer.

Par delà les sujets conflictuels, il y a des personnes. Leurs caractères obstinés, leurs lâchetés, leurs résistances, leurs travers, leurs souffrances – souvent cachées. Se retrouver vulnérable et faillible – devant soi, devant l'autre et devant Dieu -, c'est peut-être la clé pour résoudre bien des conflits. C'est d'ailleurs ainsi que l'on peut expérimenter l'amour et la grâce de Dieu !

Rechercher la vérité

Une des causes de conflits entre personnes provient de conceptions opposées de la vérité. Il y a heurt. La résolution du conflit passera par une vérification de la vérité exprimée par les parties. Dans le cadre de la communauté chrétienne et dans une perspective anabaptiste, cette vérification comprend diverses dimensions : retour aux Ecritures ; interprétation christocentrique de celles-ci ; confession de foi de l'Eglise ; droiture dans la vie et la pratique.

La question de la vérité est fondamentale lorsqu'on entre en conflit. Il ne s'agit pas de penser que tout se vaut, que la vérité

est inaccessible (c'est la question de Pilate à Jésus), que l'essentiel est de parvenir à concilier des points de vue différents. L'église locale est appelée à se mettre au clair et d'accord sur tel point de doctrine ou d'éthique créant des conflits. Cela fait partie de la vie d'une communauté – constamment.

Tout ne se vaut pas

C'est vrai : il y a des positions doctrinales et éthiques qui sont en contradiction avec les Ecritures et leur centre, le Christ. Dans la première et la deuxième épître de Jean par exemple, on se distancie de ceux qui rejettent l'incarnation et le commandement d'amour. Ils sont «menteurs» et la «vérité n'est point en eux» (1 Jean 2:4). Ce sont des mots très durs. A noter cependant : on ne part pas en guerre contre les adversaires, on critique leur position en argumentant par écrit.

Mais attention : toutes les questions doctrinales ou éthiques ne sont certainement pas de la même importance. Certaines questions sont fondamentales et d'autres secondaires. Cette distinction n'est pas toujours facile à faire, mais reste valable et indique que la recherche de la vérité passe aussi par elle.

Faire la vérité

Rechercher la vérité dans un conflit, c'est mettre en lumière ce qui est caché aux uns et aux autres. Cela comporte de multiples aspects : les faits, les causes profondes, les motivations secrètes, les relations, le contexte global. Les zones d'ombres – voulues ou pas – enveniment les conflits. Elles servent de refuge au mensonge, voire à l'injustice. Accepter que la lumière soit faite, c'est se mettre en marche vers la résolution des conflits. «Marcher dans la lumière» (1 Jean 2:9-11).

Faire la vérité sur une situation conflictuelle est douloureux. Des résistances peuvent se produire. Les parties doivent en effet se dévoiler et accepter d'être vulnérables. Les masques tomberont.

Mais il y a là source de guérison : on gagne en transparence ce qu'on perd en belle image de soi. La relation va être transformée. La question se pose alors : les parties y sont-elles prêtes ?

Il y a donc des risques à faire la vérité sur un conflit. «Se jeter la vérité à la figure» n'est vraisemblablement pas la meilleure manière. Il vaut mieux prendre quelques précautions.

Conflits d'idées

La naissance de l'Eglise est, d'un point de vue historique, le résultat d'un conflit majeur touchant à des questions fondamentales. On ne mesure pas toujours la gravité du conflit qui a opposé les chrétiens d'origine juive et les chrétiens d'origine païenne. De quoi s'agissait-il ?

Les disciples (et Jésus lui-même) sont juifs. Ceux qui, à la Pentecôte, reçoivent le Saint-Esprit sont juifs également. Les premières communautés se réclamant de Jésus Messie àJérusalem surtout, sont donc composées de croyants juifs, tous circoncis, allant au Temple et observant les prescriptions rituelles de pureté selon la Loi. Ces croyants forment donc un groupe particulier du judaïsme.

Par le biais de la persécution qu'ils subissent de la part des juifs stricts refusant de voir en Jésus le Messie de Dieu, certains quittent la Palestine. A l'annonce de l'Evangile, des païens se convertissent à Antioche. Ainsi, cette communauté est composée de croyants issus du judaïsme (circoncis selon la Loi) et de croyants issus du paganisme (non-circoncis). Ensemble, ils sont appelés «chrétiens» (Actes 11:26), ceux qui se réclament de Jésus Christ : ils constituent un groupe maintenant séparé du judaïsme, ayant rompu avec la nécessité de la circoncision pour former la communauté messianique.

Cela va engendrer des désaccords et des tensions entre ces deux tendances. On touche là quelque chose de fondamental : la Loi est-elle une exigence incontournable et préalable pour les

croyants en Jésus Christ issus du paganisme ou peuvent-ils être considérés comme disciples du Messie Jésus sans se faire circoncire ? La vérité est en jeu en ce qui concerne le rôle de la Loi, la nature du peuple de l'alliance, l'identité des disciples de Jésus, la portée du salut apporté par ce dernier.

La position des judéo-chrétiens est ainsi rapportée : «si vous ne vous faites pas circoncire selon la règle de Moïse, vous ne pouvez pas être sauvés» (Actes 15:1). De leur point de vue, il est clair que la circoncision est une condition préalable au salut en Jésus Christ. Du point de vue des pagano-chrétiens et de Paul, c'est la foi en Jésus qui est essentielle, plus que la circoncision. Il y a rupture par rapport à la conception juive : on peut suivre Jésus, qui était circoncis, et s'en réclamer, sans être circoncis. La nouveauté est prodigieuse et bouleverse. En exigeant la circoncision, on limite la portée du salut donné par Dieu en Jésus Christ.

Le conflit est donc profond et porte sur ce qui apparaît aux uns et aux autres comme la vérité. C'est un conflit d'idées, plus, un conflit sur des convictions religieuses fondamentales. Ce genre de conflit est difficile, car c'est la vision totalisante des uns et des autres qui s'oppose. En cédant, chaque partie a l'impression de renier Dieu, de se renier et de fissurer sa vision des choses.

Ce qu'on a appelé l'assemblée de Jérusalem (Actes 15:1-35) peut être décrit comme un rassemblement décisif pour l'avenir des communautés chrétiennes. L'affrontement entre les deux conceptions est géré ainsi : on se réunit, on se rassemble pour une décision communautaire (Actes 15:12 ; 22-23), on se parle ouvertement en rendant compte des faits, on prend du temps pour s'écouter (il y a même du silence, v. 12), on recherche la vérité en se référant aux Ecritures, on accepte de faire des concessions, on fait accompagner le courrier par des personnes pour s'assurer des bonnes relations.

Le rôle et la prise de paroles de Pierre (Actes 15:7-11) sont à souligner. Son argumentation se base sur l'aventure avec

Corneille et sur sa conviction que, même pour les juifs, Jésus sauve par grâce ; cela signifie que la circoncision est insuffisante et que les juifs n'ont pas respecté la loi. Cette conscience de sa propre faillite et de ses propres limites ouvre ici une dimension fondamentale de l'Evangile, à savoir le salut par grâce. En même temps, cette conscience ouvre la porte du peuple de Dieu aux païens et dégage la voie vers la résolution du conflit.

Il faut également remarquer le rôle et la prise de paroles de Jacques (Actes 15:13-21). Il était probablement un des dirigeants de l'église de Jérusalem, c'est-à-dire, d'une communauté de croyants circoncis, issus du judaïsme. Il en vient à évoluer et à reconnaître l'action de Dieu parmi les païens et même à remettre en question l'exigence préalable de la circoncision pour faire partie du peuple de Dieu. Cette évolution, à quoi tient-elle ? On ne peut répondre définitivement à cette question, mais cela montre une ouverture à l'action de Dieu qui surprend et dérange dans un premier temps. Cela requiert de l'humilité et la capacité àdépasser son point de vue et celui de l'autre pour rechercher Dieu et s'ouvrir à ses perspectives.

Concrètement, Jacques va proposer une solution qui permette la cohabitation entre judéo- et pagano-chrétiens, tout en introduisant la nouveauté du salut par la foi dispensant ces derniers de la circoncision. La vérité de l'Evangile est sauve (pour reprendre une expression de Paul, à propos de la même thématique, cf. Gal. 2:5,14) et les relations sont possibles dans le respect des différences. On a là une forme de compromis (à distinguer des compromissions) qui respecte la vérité en jeu et la position des plus «faibles».

La question des exigences rituelles ou morales demandées aux pagano-chrétiens a probablement resurgi en d'autres lieux (voir par exemple 1 Cor. 8:1-13). La décision de l'assemblée de Jérusalem et la résolution du conflit sont donc situées dans le temps et l'espace. Ensemble, elles sont un maillon – mais un maillon fondamental –

dans la chaîne de la compréhension et de l'actualisation de l'Evangile par les premières communautés chrétiennes.

Contrairement à l'idéal assez répandu, les premiers chrétiens n'ont pas été épargnés par les conflits, les différends d'opinions, les tensions. La vérité de l'Evangile était en jeu. Dans le cas de l'assemblée de Jérusalem, le conflit a été résolu, en préservant la vérité et les relations.

La vérité avec soi-même

La question de la nourriture autorisée ou prohibée sera l'occasion d'un conflit dans la communauté chrétienne de Rome. Parmi les réflexions et les conseils donnés par Paul aux forts et aux faibles (Rom. 14:1-15:6) , (1) trois éléments sont à souligner dans la recherche de la vérité.

1) Paul mentionne à plusieurs reprises la nécessité d'être cohérent avec soi-même, d'être bien convaincu de soi (Rom. 14:5b ; 22a ; 23). Cette sincérité doit être le moteur du comportement, mais peut aussi – surtout pour les forts, libres de tout interdit alimentaire – être à conserver pour soi devant Dieu, par amour des faibles.

Les convictions fortes semblent être souvent la cause de conflits infinis. «C'est une forte tête», dit-on de quelqu'un qui ne s'en laisse pas conter. On peut se demander pourtant si cette attitude ne cache pas des peurs, des incertitudes profondes que l'on recouvre alors d'une carapace bien solide. Etre convaincu, c'est autre chose : c'est avoir assez d'assurance et de certitude pour tolérer un avis différent. Pourquoi ? Parce que l'on est au clair avec soi-même, parce que l'on sait ce que l'on croit et pourquoi. Les convictions dans ce sens ne sont pas forcément sources de conflits dramatiques, mais expriment la maturité de la personne.

Lorsque les conflits surgissent, il est souhaitable de s'interroger sur ses convictions pour que celles-ci soient réellement au ser-

vice de Dieu et de son Royaume (Rom. 14:8 ; 17-18). La vérité à laquelle nous croyons est pour le Seigneur – et non pour nous, notre intérêt ou notre position.

2) La vérité ne sera pleinement mise en lumière que lors du jugement final de Dieu. Elle n'appartient donc à personne totalement. Toute la lumière n'a pas été faite sur elle – de notre point de vue. Dans ce conflit sur la nourriture entre forts et faibles, entre «libéraux» et «conservateurs», un élément extérieur et futur est introduit. Le jugement est laissé à Dieu (Rom. 14:10b-12). C'est lui qui, en définitive, déterminera le degré de vérité des uns et des autres. A noter : bien que Paul semble penser que les forts ont raison en considérant toute chose comme pure, il précise qu'ils devront aussi passer en jugement devant Dieu.

3) Si l'office de juge est laissé à Dieu, le rôle des croyants, «forts» et «faibles», est celui de témoin (autre manière de désigner celui qui a des convictions à propos de ce dont il témoigne). Le témoin convaincant est convaincu de ce qu'il a vu ou entendu. Il renvoie au-delà de sa personne à Celui devant qui il fléchira, lui aussi (Rom. 14:11). Cela incite une fois encore à l'humilité dans le témoignage de la vérité. Dire la vérité à genoux...

«Je suis la vérité»

Dans un conflit, la vérité est d'ordinaire partiellement de chaque côté. Les regards des uns et des autres se complètent – si on le veut bien. Mais d'autres fois, la vérité est décidément d'un côté. Si cela choque la mentalité moderne, c'est pourtant ainsi qu'elle fonctionne. Par exemple : s'opposer à la démocratie, comme forme de gouvernement, apparaît comme une hérésie moderne. Il ne s'agit pas ici de critiquer la démocratie, mais de mettre à jour le fonctionnement de toute pensée. Nous posons tous des affirmations quant à la vérité. La question n'est donc pas de savoir si cela est légitime, mais de savoir quelles affirmations nous défendons.

Lors d'un conflit entre frères et sœurs, rappelons-nous qu'il ne s'agit pas uniquement de trouver un compromis (bien que cela soit important), ni seulement de rétablir de bonnes relations (même si cela est souhaitable). La question de la vérité doit nous tenir à cœur, c'est-à-dire qu'elle doit toucher le centre de notre être devant Dieu. «La position que je défends dans ce conflit tient-elle vraiment devant Dieu qui sonde les cœurs, les reins et les motivations?» Il est souhaitable de se questionner ainsi lorsque l'on entre en conflit. Une spiritualité des conflits doit prendre en compte ce qui dépasse la perception limitée des uns et des autres. En conflit avec d'autres, nous sommes ramenés à nos limites. Ne devrions-nous alors être incités à toujours plus chercher Dieu et Celui qui a dit : «Je suis la vérité» ?

Aimer en conflits

Lors de conflits dans l'église locale, aimer le frère ou la sœur est comme une écharde dans le corps. En schématisant, on pourrait dire qu'il y a deux manières de s'en débarrasser. Premièrement : si l'on aime, il ne doit pas y avoir de conflit entre personnes. Cela conduit àignorer ou à éviter les situations de conflits. Cet idéalisme encourage le statu quo. La deuxième solution est de prôner l'amour qui tolère tout, qui supporte tout. Dans ce cas, les situations conflictuelles sont noyées dans une sorte de pluralisme mou. C'est une forme de «réalisme» prônant la simple cohabitation, sans perspective éthique ni transformation spirituelle.

Dans les deux cas, on estime que l'amour est incompatible avec les conflits. Si l'expérience commune semble l'indiquer, il faut pourtant aller plus loin. La présence de conflits est certainement inévitable dans la communauté chrétienne. Les conflits sont

l'expression de notre statut d'êtres humains faits pour les relations. Etre en relation signifie se frotter les uns aux autres. Ces frottements sont la condition d'une vie en communauté où les uns et les autres s'ajustent. La question est donc : comment vivre ces frottements dans l'amour ? Avant, pendant, après les conflits ? Voilà le défi : manifester de l'amour, même en situation conflictuelle. Comment ?

Oser «reprocher» pour aimer

«Tu aimeras ton prochain comme toi-même». Cette phrase résonne dans toutes les oreilles. Jésus en a fait la moitié de ce qui est au cœur de la vie éternelle. Elle vient cependant du livre du Lévitique (19:17-18). Pour être guidé, il faut considérer ces deux versets dans ce contexte.

«Aimer» y est opposé à «avoir de la haine dans son cœur», à «se venger», à «être rancunier». Il est donc question d'attitudes face à une offense, une injustice, un mal. Plus précisément, on oppose (v.17) la haine du cœur à la réprimande orale. Vouloir du mal à l'autre est exclu. Par contre, «reprendre» l'autre est encouragé. «Pour ne pas te charger d'un péché à son égard» peut être compris de deux manières : pour ne pas le haïr, pour qu'il sache qu'il fait mal (ce qui n'est pas le cas lorsque la haine est dans le cœur).

La parole est en jeu. Les relations également, car reprendre l'autre est aussi une forme de relation, que la haine du cœur empêche.

La rancune (v. 18) est le souvenir tenace d'une offense ou d'un préjudice. Elle va souvent de pair avec un désir de vengeance (v.18). Ensemble, elles se développent particulièrement lorsque les «reproches» n'ont pas été exprimés à l'autre (v.17). Se venger, c'est rendre soi-même le mal subi, sans intermédiaire.

Dans ce contexte, aimer son prochain apparaît comme un comportement (et non comme un sentiment). Ne pas se taire mais

réagir face à une faute. Ne pas laisser la situation se dégrader dans le temps et dans l'isolement. Aimer son prochain, c'est agir face au mal, mais agir d'une certaine manière. Non pour détruire ou éliminer, mais pour se rapprocher de l'autre. Comment ? Par la parole adressée qui énonce l'offense.

En situation de conflit, l'amour du prochain s'exprime dans un comportement envers l'autre, plutôt que d'en rester à de bons sentiments. C'est donc au milieu des conflits qu'il doit être vécu, en réagissant à l'offense par le «reproche» plutôt qu'en amoncelant la rancune et la haine qui dégénèrent souvent en vengeance. Dans un premier temps, la situation risque d'être plus tendue, mais à long-terme, la relation peut persister et se transformer en vue d'un rapprochement.

Pour exprimer par la parole, l'offense subie sans offenser à son tour, certaines manières conviennent mieux que d'autres. Cela peut s'apprendre par des techniques qui sont une forme de sagesse à ne pas dédaigner.

Mais attention : les bons sentiments peuvent aussi s'exprimer par ces techniques. «On peut se donner bonne conscience en adressant des reproches à quelqu'un [de la bonne manière], en se croyant supérieur, et en faisant tout cela «par amour» ! « (2)

D'autres conditions sont nécessaires pour que «reprocher pour aimer» soit possible et reçu comme tel par l'autre. Parmi elles, la confiance. Je peux avoir été offensé et l'exprimer : l'autre ne l'acceptera véritablement que si un niveau de confiance suffisant existe entre nous. Comment développer la confiance chez l'autre ? En aimant le prochain «comme soi-même» -et non «comme il t'aime lui-même». Dans le cadre de l'offense, une autre logique est introduite : non plus la simple réciprocité, car dans ce contexte, celle-ci mène plutôt à la vengeance. Aimer le prochain comme soi-même, c'est donner des signes d'amour désintéressé, de souci de l'autre, de serviabilité. Voilà ce qui développe la confiance de l'autre en moi. Ce

genre d'attitude fondamentale est le meilleur garant pour se parler en toute franchise.

Dépasser son point de vue

Revenons au conflit entre forts et faibles dans l'église de Rome à qui Paul écrit (Rom. 14:1-15:6). Après avoir incité les uns et les autres à être bien au clair avec eux-mêmes, Paul demande aux forts (qui, comme lui, se sentaient libres de tout interdit alimentaire) de renoncer à imposer leur point de vue, de renoncer à être «cause de chute ou de scandale». Dans le conflit qui oppose les tenants des interdits alimentaires et de la liberté chrétienne dans ce domaine, Paul ne fait pas de mystère : les seconds ont raison. La vérité est évidente et clairement d'un côté.

On pourrait penser que Paul va gentiment – avec amour – demander aux faibles de se ranger à l'évidence de la vérité. Il n'en est rien. L'amour est demandé aux forts. Ce sont eux qui doivent renoncer à imposer leur point de vue – non les faibles. C'est à souligner. Suivre le chemin de l'amour, c'est se soucier des faibles. On quitte là le domaine du «moi» situé au centre du monde pour être décentré vers les autres. Les conflits peuvent être l'occasion de ce décentrement lorsqu'ils sont vécus dans l'amour. Paul termine son exhortation en indiquant un autre décentrement : celui du Christ qui a aimé de manière décentrée (Rom. 15:3).

Si tu n'es pas d'accord avec moi, tu m'enrichis...

lorsque tu es sincère
et cherches la vérité
et essaies de la trouver comme tu peux,
avec l'honnêteté
et la modestie
de compléter ma pensée
avec la tienne,
de corriger mes erreurs,
d'approfondir ma vision.

Tu es cerné par toi de tous les côtés.

Pour te libérer de toi-même
lance un pont
au-dessus de l'abîme de solitude
que ton égoïsme a créé.
Essaie de voir au-delà de toi-même.
Cherche à écouter quelqu'un
et surtout
tente l'effort d'aimer
au lieu de simplement t'aimer...

Tu veux être,

alors, excuse-moi,
tu dois te délivrer d'abord
de l'excès de posséder
qui te remplit tellement
des pieds à la tête
qu'il n'y a plus d'espace
pour toi-même
et encore moins pour Dieu.

Dom Helder Camara
Le désert est fertile

Pourquoi Paul propose-t-il finalement de régler le conflit de cette manière ? C'est que l'enjeu est plus grand que les convictions des uns et des autres. Il en va en effet du Règne de Dieu et de l'édification, de la construction de la communauté chrétienne, de l'Eglise, corps du Christ (Rom. 14:8-9 ; 15:6). Ce n'est pas seul – même avec la vérité de son côté – qu'on peut espérer constituer le corps du Christ. Ce corps prend la forme de communautés. L'amour a pour but de construire une entité qui va au-delà des convictions et des intérêts individuels, en étant capable de dépasser son point de vue pour s'ajuster à celui des autres et en mettant ainsi sa pierre à la construction de l'édifice.

En conflits, cette conscience communautaire est une expression de l'amour. Celui-ci inclut une dimension spirituelle où les chrétiens sont invités à puiser et à se ressourcer. Dieu est amour...

L'aveu

Autour des conflits, il y a la question du pardon (voir plus loin). Mais qui dit pardon donné dit aussi pardon demandé. Reconnaître ses torts est certainement une dimension importante du pardon (3).

Après une offense, l'offensé doit pouvoir s'exprimer. Le coupable, lui, devrait pouvoir admettre ses torts. Bien sûr, dans la plupart des cas et surtout dans les conflits relatifs à l'église locale, les torts sont partagés. L'aveu doit alors être mutuel, de même que le pardon. Lorsque cela se passe réellement, en profondeur, un rapprochement est possible : l'autre est faible et le reconnait, je suis faible et prêt à l'admettre. C'est l'expérience de la finitude. Elle fait descendre de son piédestal... La grâce de Dieu est donnée, redonnée, à chacun.

Reconnaître ses torts, c'est faire preuve d'ouverture à l'autre. Aujourd'hui, il est souvent question d'ouverture. Il s'agirait – nous dit-on – de ne pas s'enfermer dans une idée, mais d'être

«ouvert». Cette forme d'ouverture intellectuelle n'est pas forcément à négliger, mais elle ne va pas assez loin. Il y a une forme d'ouverture morale à l'autre qui prend la forme de l'aveu.

Deux écueils sont pourtant à éviter. D'une part, le misérabilisme. Un sentiment de culpabilité chronique ne correspond pas à la totalité du message évangélique. Se croire toujours en tort lorsque des différends apparaissent, ou prendre constamment toute la faute sur soi (alors que les torts sont partagés), c'est aller trop loin. D'autre part, ne jamais reconnaître ses torts, c'est faire preuve d'orgueil et de confiance en soi excessive.

Ces deux écueils guettent les membres des communautés chrétiennes. Aux uns, il faut redire le message de la grâce de Dieu, même dans les conflits. Qu'un Dieu d'amour fasse grâce - »lorsque nous étions pécheurs» – est une bonne nouvelle qui remet debout. Si Dieu m'aime, une dignité nouvelle m'est donnée. Aux autres, le message de la faillite humaine doit être annoncé. Tous doivent apprendre le décentrement de soi. En prenant conscience qu'ils ne sont ni le centre (illusoire) du mal dans le monde ni le centre (illusoire) du bien dans le monde.

L'aveu véritable est une libération. Libération de la faute commise, libération de la culpabilité, libération du secret, libération du «qu'en dira-t-on». Reconnaître ses torts, c'est finalement dire la vérité. La relation conflictuelle peut alors être rebâtie sur de nouvelles bases – fiables. En ce sens, avouer, lorsqu'on a tort, c'est aussi aimer en conflit. C'est s'ouvrir à l'autre.

Pardonner

Dans l'histoire de l'église, un texte a beaucoup été utilisé pour régler les problèmes surgissant dans les églises. Il s'agit de Mat. 18:15-18. Ces instructions ont parfois été appliquées de manière abusive, occasionnant beaucoup de divisions entre chrétiens. Deux considérations doivent en guider la compréhension : le contexte de ces versets et le contenu de la discipline.

Le contexte tout d'abord. Ces versets sont situés dans un chapitre traitant de la sollicitude envers les petits, les faibles, les perdus, et du pardon entre frères et sœurs (Mat. 18:5-14 ; 21-35). Le contexte ne traite pas du mal pénétrant l'Eglise ni de la peur du jugement dernier, encore moins du pouvoir de l'Eglise sur les consciences. C'est de sollicitude et de pardon comme expressions de l'amour qu'il s'agit. Il y est question des moyens que la communauté se donne pour régler sa discipline. Ces moyens doivent être tempérés par la sollicitude et avoir le pardon pour but.

Le contenu de la discipline. Il est intéressant de comparer ces versets à un parallèle tiré de la Règle de Qumran (Règle de la Communauté VI,24-VII,25 ; VIII,17-IX,2). Il s'agit d'un texte guidant l'organisation de cette communauté d'esséniens retirés dans le désert de Judée au temps de Jésus. Leur souci de pureté et d'obéissance à Dieu les avait conduits là. Ils sont un exemple d'une autre communauté du premier siècle et de son fonctionnement. En cas de péché d'un membre (pour avoir ri sottement à haute voix par exemple), diverses punitions sont prévues (privation de nourriture, exclusion temporaire) allant, pour les infractions graves, jusqu'à l'exclusion immédiate et définitive. Entre la règle de communauté de Qumran et l'évangile de Matthieu, il y a une nette différence d'état d'esprit et de traitement. Dans l'Evangile de Matthieu, ce qui caractérise principalement la discipline de la communauté, c'est le souci du faible et l'étendue du pardon (70 fois 7 fois !).

La manière de procéder à la correction fraternelle mérite d'être détaillée (Mat. 18:15-18) : entretien en tête à tête (et non, faire courir des rumeurs) ; recours à d'autres pour vérifier ou infirmer le témoignage du plaignant (et non, se fier à la parole d'un seul) ; présentation du cas à l'ensemble de la communauté (et non, décision par quelques-uns seulement) ; attribution d'un statut différent (et non, refus de toute relation). Cette procédure implique au moins deux choses : que l'on prenne du temps, que l'on soit toujours prêt à pardonner.

a) Prendre du temps. Il n'est donc pas question de passer l'éponge à tout bout de champ. C'est une caricature du pardon de croire qu'il s'agit de supporter sans fin l'offense subie. Nous ne sommes pas Dieu (et même !). Et puis, il n'est pas non plus question de pardonner immédiatement ni trop vite : «je te pardonne, je te pardonne». Il s'agit d'entrer en matière, de creuser la faute plutôt que de la recouvrir de bons sentiments.

Creuser la faute, voilà ce qui est en jeu dans la marche à suivre de notre texte. La parole de reproche, la présence des témoins, la décision de la communauté entière indiquent cela. Le mal est pris au sérieux, les blessures occasionnées également. Et puis, faut-il le rappeler, la prière authentique est une autre manière de creuser la faute en situation de conflit. Non pas ces prières d'auto-justification, mais la prière comme écoute et recherche de Dieu : «sonde-moi, ô Dieu». La disposition à être à nu devant Dieu, vulnérable, c'est d'ailleurs la clé vers la réconciliation véritable. Il n'est donc pas surprenant qu'il soit question de prière juste après les versets traitant de la discipline dans l'église. «Si deux se mettent d'accord pour demander quoi que ce soit, cela leur sera accordé par mon Père» (Mat. 18:19-20). Alors la présence de Dieu est promise, dans la communauté réconciliée.

Si les procédures de résolution de conflits peuvent aider et ressemblent partiellement à ce qui est décrit dans ce texte, les paroles de Jésus («si ton frère a péché») montrent que la vérité y est en jeu. L'approche de ces versets est délibérément morale au sens où le mal est pris au sérieux. La question est de savoir comment le péché est traité dans les communautés chrétiennes. Le domaine de la résolution des conflits peut aider à aller dans le sens du pardon et de la réconciliation.

b) Etre toujours prêt à pardonner. Pourtant, la procédure décrite a une fin : «qu'il soit pour toi comme le païen et le collecteur d'impôt» (Mat. 18:17b). Y a-t-il un moment où le pardon et la réconciliation sont devenus impossibles ? Que signifie cette

expression ? Deux choses. Premièrement, que la personne en question s'est mise (à la fin de la procédure) en situation d'extériorité par rapport à la communauté. Une différence de statut est inévitable. Tout ne se vaut pas. Cela a pour effet de renforcer la cohésion de la communauté.

Deuxièmement : reconnaître cette différence n'implique pas nécessairement absence de relation. En effet, il faut se rappeler les rapports que Jésus a entretenus avec les païens et les collecteurs d'impôts. Il les fréquentait (on le lui a d'ailleurs reproché), les a même cités en exemple, tout en les invitant à la conversion.

Considérer l'autre comme extérieur à la communauté conduit donc à s'en préoccuper, à»chercher ce qui est perdu». La possibilité du pardon et de la réconciliation ne peut jamais être écartée.

La réconciliation

C'est une vérité de la Palisse, mais enfin... : parler de réconciliation implique auparavant un problème, une rupture, une blessure, un conflit. Prétendre être réconcilié avec quelqu'un, c'est tout d'abord admettre qu'il y a eu rupture, rupture de relation. Sinon, ce n'est pas de réconciliation qu'il s'agit.

Etre réconcilié, c'est renouer des relations. C'est davantage que régler un problème, c'est davantage qu'avouer et pardonner. Des possibilités de relations renouvelées, voilà ce qu'est la réconciliation.

Suivons l'histoire de Jacob et d'Esaü (Gen. 27:1-28:22 ; 32:2-33:16 ; 35:27-29 ; 36:6-7). Elle contient bon nombre d'éléments importants en vue d'une réconciliation, en vue de relations rétablies. C'est l'histoire de deux frères. Par la tromperie (suggérée par sa mère) et l'utilisation de son père à ses propres fins, Jacob s'approprie la bénédiction de ce dernier. Il crée une situation de conflit avec son frère. De frères, ils deviennent ennemis (Gen. 27:41).

La faute commise par Jacob l'oblige à fuir. Les menaces de l'autre sont telles qu'il lui est dangereux de rester à proximité. S'approprier par tromperie ce qui est à l'autre met fin à des relations fraternelles. Faute et fuite d'un côté, expérience d'abus et inimitié de l'autre. Chacun est au centre de son «monde».

A partir du moment où Jacob a trompé son frère, il ne le rencontre plus. «Il ne voit plus sa face», il n'y a plus de relation entre eux. Fuyant son frère, Jacob se retrouve sans s'en être aperçu en présence de Dieu (Gen 28:10-22). Il appelle d'ailleurs ce lieu Beth-el, maison de Dieu.

Au milieu de l'histoire de Jacob et d'Esaü, il y a une autre histoire : celle de Jacob et de Laban. En résumé, disons que Jacob y apprend ce que c'est que d'être trompé – à son tour. Il fait l'expérience de paroles sans valeur, dites par Laban dans le but de s'approprier des biens matériels à ses dépens. Convoitise, méfiance, mensonge sont au programme pendant 20 ans ! Finalement, Jacob s'enfuit, encore une fois.

Trompé, il se retrouve sur le même plan qu'Esaü. Sa fuite le mène d'ailleurs en direction de celui-ci. Mais il a peur. Son frère pourrait se venger. Car s'il s'enfuit de chez Laban comme victime, c'est comme coupable qu'il s'était enfui loin d'Esaü. Le coupable d'un jour se retrouve dans la peau de la victime un autre jour. Voilà qui forme son homme...

Mais Jacob a peur. A tort ou à raison, il est persuadé des mauvaises intentions de son frère Esaü se déplaçant dans sa direction. Stéréotypes, images fixes de l'autre : «il n'a pas changé, je le connais». Jacob envoie devant lui des convois de cadeaux destinés à amadouer son frère et à se protéger. Il envoie même femmes et enfants devant lui. Il est seul.

Là, il va se battre, non contre son frère, mais contre un homme sans nom que Jacob appellera «face de Dieu». Le combat prévu avec Esaü est un combat avec Dieu, avec un tiers autre qui se

révélera comme Dieu. Il y a donc bien un combat suite à la tromperie, à l'abus, àla vengeance et à la fuite. Mais un combat avec Dieu – en face-à-face, dans la franchise. En effet, Jacob cette fois demande la bénédiction. Il ne la vole plus. L'autre a pu résister. Il y a eu combat. Et puis, Jacob décline son identité, dit son nom. Il ne se fait plus passer pour un autre.

Ce combat avec Dieu est donc révélateur. Il révèle à Jacob que malgré sa force et sa ruse, il n'est pas tout. Ce combat rend Jacob vulnérable : il est blessé. En outre, le combat révèle àJacob la face d'un autre. Alors qu'il a fui la rencontre en face-à-face pendant toute sa vie, la face d'un homme lui est présentée comme la face de Dieu : plus seulement présence de Dieu comme à Bethel, mais face de Dieu (Penou-ël). Un autre lui est opposé, il y a décentrement.

«CONFLITS»

Il y a deux sortes de conflits dans la société : les conflits qui débouchent sur l'affrontement et ceux qui débouchent sur la créativité.

Les conflits qui débouchent sur l'affrontement sont stérilisants : les exigences contraires se dirigent l'une contre l'autre, le plus fort gagne, mais seulement au prix d'une perte d'énergie considérable.

Les conflits qui débouchent sur la créativité sont féconds. Les exigences contraires trouvent l'une et l'autre un pôle nouveau vers lequel elles se dirigent. Il n'y ni gagnant ni perdant, mais gain d'une énergie nouvelle pour l'un comme pour l'autre.

Comment faire en sorte qu'un conflit débouche sur la créativité et non sur l'affrontement ? En cherchant la réconciliation. C'est-à-dire en considérant le conflit depuis un point de vue nouveau qui n'est le mien ni celui de mon adversaire.

Ce point de vue, cet angle à partir duquel la réconciliation devient possible, nul n'en détient jamais les coordonnées définitives. Mais une chose est sûre, il existe dans toutes les situations, et pour tous les conflits.

Suivre le Christ, c'est se donner les moyens de découvrir ce pôle.

Minute Œcuménique
Michel Kocher

Avant de rencontrer Esaü en face-à-face et de se réconcilier, Jacob fait la rencontre de Dieu. Cela l'a transformé, décentré, débarrassé de sa volonté de puissance sur les autres et de sa peur des autres. «L'amour bannit la crainte». Dans un conflit et pour se réconcilier, il faut passer par une forme de combat spirituel : faire la vérité avec soi, face à Dieu. Dieu est la tierce personne par excellence qui permet de sortir des rapports de peur, de pouvoir ou de fusion.

La transformation de Jacob est évidente : il passe alors devant ses femmes et ses enfants pour aller à la rencontre d'Esaü. Il voit la face d'Esaü comme la face de Dieu (Gen. 33:10).

En effet Esaü, lui aussi, a été transformé. Le texte biblique n'en fait pas le récit, mais il apparaît comme un frère prêt à pardonner et non comme un frère vengeur. Le frère qui pardonne est une révélation de la réconciliation de Dieu. Ce frère mal marié (Gen 26:34-35) et figure du «méchant» est prêt à pardonner le vol de la bénédiction par Jacob. A nouveau, les stéréotypes sont mis à mal.

Après cette réconciliation, les cadeaux offerts par Jacob ne sont plus signes de peur, mais partage avec Esaü des fruits de la bénédiction de Dieu. Cette bénédiction volée, Jacob en partage le produit (Gen. 33:10-11). Il fallait la rencontre, le pardon et la parole pour que ces dons soient compris de cette manière.

Cette histoire est un long parcours vers la réconciliation des deux frères. Les difficultés et les conditions de tout chemin de réconciliation entre humains y sont évoquées, par le biais de l'histoire d'un des patriarches d'Israël, pas vraiment présenté comme un modèle de vertu !

Des aménagements sont d'ailleurs apportés à cette réconciliation. Les relations sont rétablies, c'est vrai : ils enterrent ensemble leur père, alors que ce décès devait être l'occasion de la vengeance (Gen. 27:41). Mais une distance est laissée entre

les deux frères (Gen. 33:16-17 ; 36:6-7). Chacun va de son côté pour ne pas empiéter sur le territoire de l'autre. Pas de «happy end» parfait, la Bible n'est pas Hollywood !

Les conflits sont-ils l'expression du péché ?

La réponse donnée à cette question a des conséquences importantes. Si l'on répond définitivement «oui», on va tout faire – et avec raison – pour éviter les conflits, voire les cacher. Si l'on répond définitivement «non», les conflits seront considérés de manière froide et «objectiviste». On n'hésitera pas à entrer en conflit, sans se préoccuper de rien. Que faut-il en penser ?

Il faut d'abord se mettre d'accord sur ce qu'est le péché selon les Ecritures. Brièvement dit, c'est la situation de l'être humain qui s'affirme comme centre ultime, devant Dieu et devant les autres. C'est l'autonomie du sujet érigée en absolu, que ce soit face à Dieu (et sa Parole) ou face aux autres dans les relations humaines. C'est l'affirmation de soi par soi, à distinguer de la saine confiance en soi. Cela prend des formes multiples et les Ecritures nous en rapportent de nombreux exemples. Nous y reviendrons en considérant les premiers chapitres du livre de la Genèse qui sont, entre autres, une évocation poignante du mal qui ronge la bonne création de Dieu.

Arrache-moi, Seigneur,

des faux centres.
Surtout, défends-moi
de placer en moi-même
mon propre centre...

Comment ne pas comprendre,
une fois pour toutes,
qu'en dehors de Toi
tout et tous
nous sommes excentriques ?

Dom Helder Camara
Le désert est fertile

En conflit, l'affirmation de soi par soi devant Dieu et sa Parole ou devant les autres est une possibilité. Cette attitude peut être la cause d'un conflit (avant le conflit). Elle peut aussi s'exprimer pendant le conflit, dans la manière dont les personnes se traitent ou se maltraitent. Ou encore après la fin du conflit ouvert en cultivant le ressentiment et la vengeance. Si parler de conflits n'équivaut pas à parler de péché, celui-ci peut graviter autour de ceux-là.

Mais il faut le rappeler : définir très clairement le péché qui serait la cause d'un conflit n'est pas chose facile, requiert du discernement (communautaire) et un examen de soi. Il ne faut pas pour autant en conclure que le péché ne peut être la cause d'un conflit, mais que le jugement clair et définitif revient à Dieu.

Et puis, il est possible de vivre les conflits dans le respect, la paix et la vérité et en s'en donnant les moyens : les moyens pratiques et les moyens spirituels. En effet, l'amour de Dieu manifesté clairement et définitivement en Christ ouvre la possibilité à des relations transformées jusque dans la manière de vivre les différends, les désaccords, bref, les conflits.

Pour parcourir les rapports entre péché et conflits, je propose de suivre trois textes du début du livre de la Genèse. Ils présentent trois tentations fondamentales autour des conflits.

La chute ou plutôt l'élévation

Le début du livre de la Genèse (Genèse 3) décrit la situation de l'être humain tenté par le péché, c'est-à-dire l'affirmation de soi par soi, et y succombant. Selon cette définition du péché, il est possible de parler d'élévation plutôt que de chute (4). Cette «élévation» est un des risques liés à l'octroi de la liberté à l'homme. Donné à l'homme et à la femme par le Créateur du jardin et des animaux, cet interdit est créateur d'une relation particulière entre Dieu et eux. L'interdit instaure un espace de liberté et de confiance. Il crée la liberté (finalement illusoire) d'y désobéir et il autorise à manger de tous les autres arbres. En refusant l'interdit, Adam et Eve perdent la véritable liberté et ne répondent plus à la confiance que Dieu leur fait.

Ce qui devait être affirmation de soi conduit en réalité à la fuite (Gen. 3:12-13). L'homme accuse la femme, la femme accuse le serpent, plutôt que d'assumer leurs actes et leurs conséquences. D'avoir pris la place et le rôle de Dieu en définissant leur liberté, les a conduits – non à plus de responsabilité (la saine capacité à assumer ses choix) -, mais àl'irresponsabilité et, en définitive, au mensonge.

Traiter des conflits, c'est parler de liberté, de relation, d'affirmation de soi, de responsabilité. Le récit de Genèse 3 indique que l'être humain est toujours tenté de se mettre au centre et de s'élever. Cet acharnement contre Dieu et contre les autres est une tentation si forte que l'être humain semble incapable d'y résister. La figure du serpent est là pour exprimer que le péché – même si la responsabilité humaine est fortement engagée – contient une dimension qui échappe aux humains et les dépasse.

Autour des conflits (avant, pendant, après), il est important de ne pas perdre de vue cette dimension «spirituelle». Les conflits

humains sont à situer sur la toile de fond d'un conflit plus vaste entre les forces de la vie et les forces de la mort, entre Dieu et tout ce qui s'oppose àLui. Il y a donc un côté proprement dramatique dans les conflits. Il ne s'agit pas pour autant de les dramatiser. Il faut souvent plutôt les dédramatiser, mais cela ne pourra être fait que si l'on a perçu que Dieu est plus grand que nos conflits. On pourrait aussi l'exprimer ainsi : ne pas démoniser ou diaboliser l'adversaire, mais le distinguer des forces du mal agissant «derrière» lui et – faut-il le préciser – «derrière» moi. «Ce n'est pas à l'homme que nous sommes affrontés, mais aux Autorités, aux Pouvoirs, aux Dominateurs de ce monde de ténèbres, aux esprits du mal qui sont dans les cieux» (Eph. 6:12).

Le péché comme une bête sauvage

Le récit de Caïn et d'Abel présente un conflit à l'issue dramatique (Gen. 4:1-16). C'est dans la perspective de Genèse 3 (l'élévation) qu'il faut comprendre ce chapitre et les suivants. On assiste donc aux conséquences variées de l'affirmation de soi par soi, conduisant à l'élimination pure et simple de l'autre ou à l'uniformisation (voir plus loin les réflexions sur Genèse 11).

La raison du conflit opposant Caïn à Abel semble être la préférence de Dieu accordée àl'offrande d'Abel. S'il y a préférence, nous verrons quel sens lui donner. Il faut remonter plus haut dans le récit pour voir qu'en réalité Abel n'est rien et Caïn est tout. En effet, le nom d'Abel signifie «vanité, fumée», ce qui n'est pas ; et puis, si la naissance de Caïn est rapportée par Eve à Dieu, rien n'est dit à propos d'Abel (Gen. 4:1c-2) ; enfin, Abel est le cadet, et en tant que tel, ne comptant pas vraiment. Dans leurs relations de frères, Caïn est mis au centre, sur un piédestal, Abel est en marge, insignifiant.

En agréant l'offrande d'Abel, Dieu prend la défense de la victime, du petit, du faible. Dieu corrige l'injustice initiale. Le conflit qui opposera Abel et Caïn est la conséquence de cette situation d'injustice première.

La préférence de Dieu pour l'offrande d'Abel est le signe d'un Dieu prenant parti. C'est fréquemment le cas dans l'Ancien Testament : Dieu par la bouche des prophètes défend les faibles en Israël, par exemple, les orphelins et les veuves. Pour qui refuse cela, il y a conflit. En prenant parti, Dieu met Caïn à l'épreuve. Il lui fait passer le test de la jalousie, c'est-à-dire de ne pas accepter que l'autre ait plus ou mieux que lui. Comment va-t-il réagir ?

Cette expérience, nous la faisons tous : avoir l'impression que l'autre est privilégié, par la vie, les circonstances ou Dieu. Ce conflit autour de la jalousie et de la convoitise décrit une tentation fondamentale de l'être humain : vouloir ce qu'a l'autre alors que l'on est soi-même en situation de richesse ou de pouvoir. C'est occuper le centre de la scène, en ne faisant de l'autre qu'un figurant ou une ombre. Les relations humaines sont constamment menacées par cette tentation. Apprendre à se réjouir du bonheur de l'autre, voilà la clé de la résolution pour bon nombre de conflits (5). C'est être décentré par l'action de Dieu.

Mais attention : le dialogue de Dieu avec Caïn (Gen. 4:6-7) est le point crucial du récit. Dieu ne prend pas parti pour désavouer définitivement Caïn, mais lui ouvre des perspectives d'avenir. Le parti-pris de Dieu est une épreuve pour Caïn, mais n'est pas le dernier mot de Dieu à ce dernier. Dieu indique justement à Caïn que dans l'épreuve, il est libre – ou presque.

«Presque», car derrière lui se trouve le péché. Celui-ci est décrit comme une bête sauvage prête à bondir pour terrasser l'être humain. Il est là, «à la porte», «tapi» et prêt à s'élancer. Cette description imagée du péché est redoutable de réalisme. Elle montre que, dans les situations de conflit, l'être humain est comme habité par une bête sauvage prête bondir et à dévorer. Il ne faudrait cependant pas en conclure qu'il n'est que le jouet des forces cosmiques ou diaboliques. Non, Dieu rappelle à Caïn sa liberté en fonction de la nouvelle situation engendrée par l'acceptation de l'offrande d'Abel (Gen. 4:7a). Mais s'il «n'agit pas bien», alors... le pire peut arriver.

En conflit, il faut prendre au sérieux cette double option : faire le bien, faire le mal. Les conflits devraient être aussi l'occasion de prendre conscience de la violence qui nous habite, du potentiel destructeur qui nous colle à la peau. En ce sens, les conflits sont à manier avec prudence. Ils peuvent dégénérer, sinon en violence meurtrière, en tout cas, en violence verbale, psychologique, relationnelle... Mais ceci n'est en aucun cas une fatalité puisque le dialogue entre Caïn et Dieu se termine par l'affirmation de la maîtrise sur le péché.

Le récit montre que Caïn s'est laissé posséder par la bête. On sait où cela l'a conduit : l'élimination pure et simple de son frère. Il y a différentes formes d'élimination des autres. D'ailleurs, l'absence de relations est ce qui, dans l'Ancien Testament, caractérise le séjour des morts. Il est possible d'être vivant, mais mort – lorsque les relations sont inexistantes. Cette forme de mort, les communautés chrétiennes y sont aussi exposées. Le défi, c'est de rester en relation et d'agir bien malgré les conflits qui surviennent.

Car si Caïn avait bien agi, l'issue du conflit aurait été différente. Peut-être pourrait-on imaginer une complémentarité des travaux de Caïn le cultivateur et d'Abel le pasteur. La bénédiction de Dieu aurait pu à l'avenir être aussi donnée à Caïn. Seulement voilà : ce dernier a réglé la question en éliminant son frère.

Agir bien, c'est d'abord traduire en paroles ce qui nous oppose. Lorsque il est possible d'exprimer son désaccord, ses reproches, on prévient bien des drames. La parole adressée àl'autre en conflit, c'est se donner les moyens de maîtriser la bête qui est là, tapie au fond de soi. Et puis, c'est oser affronter la situation plutôt que de la taire, de subir et finalement d'exploser... D'ailleurs, le récit semble l'indiquer : Caïn n'a pas exprimé sa jalousie à Abel et l'a finalement tué (6).

Parole

Rien qu'un mot de colère
mais il a blessé un cœur sensible.
Rien qu'un mot de dur reproche,
mais il a fait couler des larmes.
Rien qu'un mot malveillant et moqueur,
mais la guêpe a laissé son aiguillon.

Rien qu'un mot de bonté,
mais il a soulagé un cœur qui souffrait.
Rien qu'un mot d'encouragement,
mais un chemin obscur a été illuminé.
Rien qu'un mot d'espérance et de foi,
et le jour entier a été transformé.

*«Paroles... méditations et prières
pour le quotidien» – Communauté de Caulmont*

Il ne faudrait pas simplement conclure que la parole est la panacée universelle : il y a parole et parole. Parole blessante ou guérissante, parole dédaigneuse ou authentique, parole de mensonge ou de vérité. Parler en vérité et dans l'amour, voilà l'injonction biblique (7).Il est frappant de constater que Dieu, lui, parle avec Caïn jaloux (avant le meurtre) et maintient le dialogue avec Caïn meurtrier.

Si Dieu s'oppose au meurtre et à l'élimination dans un conflit, il reste en relation avec le meurtrier et le protège. Même après une issue dramatique, la grâce de Dieu signifie la possibilité de changement et l'arrêt dans la spirale de la violence. Lors d'échecs en situation de conflits, Dieu ne désespère pas des humains, mais les invite à suivre un chemin d'apprentissage et de non-représailles.

Uniformité : pas de conflits ?

Le récit de la tour de Babel (Gen.11:1-9) présente une autre forme de tentation. On y retrouve l'idée de «l'élévation» par le moyen de la construction d'une tour «dont le sommet touche le ciel». Le récit indique ainsi un refus de la limite, puisque les humains cherchent àparvenir au domaine de Dieu. Ils veulent se faire un nom : ils cherchent la réputation et l'honneur. Ils cherchent à s'élever, à se mettre au centre.

L'autre raison pour laquelle ils en viennent à construire cette tour centrale, c'est qu'ils sont rigoureusement uniformes : ils font le même travail (d'esclaves), ils forment un seul peuple, ils parlent une seule langue et ont un seul et même projet...

Une double tentation guette autour des conflits : vouloir que tous soient comme soi, parlant le même langage, ayant les mêmes optiques. Et puis, se faire remarquer de tous. Dans le premier cas, les conflits mettent le holà à cette tentative d'uniformisation. L'autre résiste. Il oblige à être considéré comme personne bien distincte de soi. Dans le second cas, c'est l'orgueil, la tentation d'apparaître sous son meilleur jour qui rend difficile les relations avec autrui. Dans les deux cas, l'être humain se met au centre : soit en exigeant des autres qu'ils soient comme lui (uniformité), soit en s'élevant pour être vu de partout (élévation).

Un rapport profond entre «uniformité» et «élévation» est vraisemblable. L'uniformité conduirait àl'orgueil, l'orgueil conduirait à l'uniformité.

Dans le récit, Dieu intervient (il descend). Comment ? On pourrait attendre qu'il détruise le projet entrepris. Il n'en est rien. Dieu met une limite à l'uniformité et à l'élévation en dispersant les humains et en brouillant les langues. L'action de Dieu confirme bien que l'uniformité est malsaine.

Le souhait suivant est parfois émis : s'il n'y avait pas tant de différences dans les communautés chrétiennes, il y aurait moins

de problèmes et de différends. Mais l'uniformité est un rêve totalitaire dangereux. Dieu lui-même s'y oppose. Les différences sont là pour empêcher de se croire le centre du monde, pour empêcher de s'élever. En ce sens, les différences ont un rôle restrictif en posant des limites.

Aujourd'hui, le respect et la richesse des différences est mise en valeur. Avec raison. Mais les différences ont aussi cette fonction de limites. Par ailleurs, les différences sont à vivre dans la perspective de l'unité – particulièrement dans la communauté chrétienne. Les différences doivent être passées au crible de la recherche de la vérité et vécues dans l'amour. La résolution des conflits et la médiation fournissent des moyens appropriés pour évoluer dans le sens de l'amour.

Concluons cette partie. Si les conflits entre personnes impliquent des relations ou leur détérioration, la notion de péché est, elle aussi, à comprendre de manière relationnelle. Le péché apparaît comme un refus de la limite fixée par Dieu et comme élévation de soi, déstabilisant la relation avec le Créateur (Genèse 3). Il conduit à l'élimination de l'autre (Genèse 4) et à se faire un nom uniforme (Genèse 11). Dans tous ces cas, le péché désigne l'attitude égocentrique de l'être humain, que ce soit dans sa relation avec Dieu ou avec les autres. Se mettre au centre (de multiples manières) est un des enjeux des conflits. En ce sens, les conflits peuvent être l'occasion d'être «remis à sa place» et de (re)faire une place àl'autre.

Les conflits et la communauté

Les églises primitives ont constitué des communautés dans lesquelles tous s'accordaient sur l'essentiel et sur le secondaire : voilà un mythe qui a la vie dure ! Une lecture attentive du livre des Actes des Apôtres et des épîtres révèle plutôt – sans aller pour autant

vers un anarchisme complet – des conflits en tous genres traversant les premières communautés chrétiennes : conflits de personnes (entre Pierre et Paul), conflits d'idées (l'assemblée de Jérusalem), conflits de valeurs (Romains 14), conflits d'intérêts (les riches et les pauvres dans la communauté de Corinthe, autour du repas du Seigneur).

Les conflits évoqués à l'instant concernent la vie interne de la communauté : le rapport entre frères et sœurs en Christ, la nature de l'Eglise, l'acceptation des uns par les autres et réciproquement, le partage des biens manifesté dans la célébration de la cène.

Les rapports entre les communautés primitives et leur environnement sont parfois décrits en termes conflictuels. On peut dans ce cas parler de conflits externes (le non-conformisme au monde ; la critique théologique et socio-économique de Rome dans le livre de l'Apocalypse). Il faudrait repérer à quoi et à qui s'affrontent les communautés concernées. Il ne s'agit pas de vouloir être à tout prix en conflit avec le monde, mais d'être fidèle au Christ, ce qui peut conduire à l'opposition avec le monde. La manière dont les églises primitives ont vécu ces conflits externes mériterait d'être détaillée.

Pour notre propos, voici quelques éléments de la vie communautaire à prendre en considération lorsque l'on traite des conflits internes à l'église locale.

Individualité et communauté

Autour des conflits entre personnes dans l'église locale, il y a forcément une tension entre les individus qui la composent et l'allégeance communautaire. Ce que je veux ne correspond pas toujours à ce que veut le groupe ! Cette tension nécessaire signifie cependant que des dérives sont possibles.

C'est le cas lorsque le groupe prend pouvoir sur l'individu. Celui-ci est réduit à un rôle de marionnette. Ce danger n'existe pas que dans les états totalitaires. Il y a parfois des formes sub-

tiles de «totalitarisme» qui guettent les communauté chrétiennes. L'Evangile est incompatible avec cela, accordant une pleine dignité à chaque personne. En cas de conflit, l'individu devra se plier sans avoir droit à la parole. Ou alors, les individus ont intériorisé et accepté cette situation. Il ne leur viendra pas à l'idée de se prévaloir d'un statut de personne à part entière et de présenter leur point de vue lors d'un conflit.

A l'inverse, l'autre dérive consiste à «diviniser» l'individu, faisant de lui un être à part, ayant tous les droits et se suffisant à lui-même. C'est la réalisation de soi par soi. J'ai des droits àdéfendre, je sais ce qu'ils sont et je refuse de me plier au groupe. Cet aspect de l'individualisme constitue une des marques des sociétés occidentales actuelles, mais il peut aussi être présent dans les communautés chrétiennes. L'Evangile est incompatible avec cela, car il conduit à se mettre au service des autres. En conflit, cette attitude pousse à ne jamais céder devant l'autre. Ou alors, lorsque les deux parties se conduisent de cette manière, on risque de provoquer l'éclatement de la communauté, disloquée par les perspectives uniquement individualistes des uns et des autres. Autrement dit, ce qui unit la communauté devient alors tellement mince que les bases de celle-ci sont menacées.

En conflit, respecter l'individu et favoriser la communauté n'est pas une sinécure. Certains devront apprendre à être plus affirmatifs, à oser présenter et défendre leur point de vue lors d'un différend. Les pratiques contemporaines en matière de gestion de conflits ont ici leur place. D'autres par contre devront mettre de l'eau dans leur vin, renoncer à imposer leur point de vue par égard envers les faibles par exemple. Il en va de l'incarnation communautaire de la foi chrétienne.

La communauté comme lieu d'incarnation

La tradition anabaptiste accorde beaucoup d'importance à l'église comme communauté. Pourquoi ? Parce que, pour elle, la

présence de Dieu est particulièrement manifeste dans les relations et des relations marquées par les valeurs du Royaume de Dieu : l'amour, la paix, la joie...

Le protestantisme (8) considère la prédication de la Parole et l'administration des sacrements comme les marques de l'Eglise. Où la parole de Dieu est annoncée, où le baptême et la cène sont pratiqués, là est l'Eglise. Le rôle des chrétiens est d'écouter et de recevoir. La conscience individuelle est le lieu privilégié à travers lequel Dieu agit.

Le catholicisme par contre considère la célébration de l'eucharistie par les mains d'un prêtre comme l'élément central par lequel la présence de Dieu est manifestée. Là où est le corps du Christ sanctifiant les éléments, là se trouve l'Eglise corps du Christ. Selon cette tradition par ailleurs, les structures de l'Eglise (prêtres, évêques, curie, pape) sont garantes de la présence de Dieu.

La position anabaptiste est différente : il s'agit d'incarner les valeurs évangéliques dans les relations. C'est à la communauté façonnée par l'amour du Christ et y répondant que la présence du Christ est promise. Je ne peux donc être chrétien, seul, dans mon coin. Je ne peux espérer être sauvé seul. Je ne peux être disciple seul. Je ne peux être véritablement réconcilié avec l'autre en l'ignorant. Je ne peux prétendre imposer seul la vérité. Ce modèle d'église, exigeant, signifie que le vécu en communauté fait partie intégrante de la vie chrétienne. Les conflits vont donc faire partie du programme... ! Autant se donner les moyens pour vivre au mieux les relations conflictuelles. Il en va d'une des marques de l'Eglise selon la tradition anabaptiste, à savoir, la communauté comme lieu de réconciliation.

Manières de traiter les conflits en communauté

Un certain nombre de conflits sont relatés dans le Nouveau Testament. Mais des actes concrets sont aussi rapportés allant

dans le sens d'une prévention des conflits ou d'une résolution de ceux-ci. Il est intéressant de considérer les faits sous cet angle.

Prise de décision communautaire

Il a déjà été question de la conférence de Jérusalem (Actes 15). Différentes tendances au sein des communautés chrétiennes primitives parviennent à un accord par la rencontre, la discussion franche et une prise de décision équilibrée, prenant en compte à la fois l'exigence de la vérité et celle des relations à préserver. On peut parler là d'une prise de décision communautaire. Les dirigeants s'expriment et sont respectés, mais leurs avis s'inscrivent dans une perspective plus large, celle des communautés se réclamant de Jésus le Messie. Voilà une manière constructive de régler un conflit.

Une institution

En remontant la narration de Luc dans le même livre, un conflit est rapporté concernant le traitement des veuves de la tendance helléniste des chrétiens de Jérusalem. «Les Hellénistes se mirent à récriminer contre les Hébreux parce que leurs veuves étaient oubliées dans le service quotidien» (Actes 6:1). Selon la tradition juive, dont nous avons des traces dans l'Ancien Testament, un souci tout particulier devait être accordé à la situation difficile des veuves (9). La question de la justice en faveur du faible est en jeu.

A une injustice volontaire ou par omission, on va répondre par une «institution» : la diaconie des tables, le service des tables. Des personnes sont nommées pour assurer cette fonction. Une réponse institutionnelle permet de corriger l'injustice, aide à résoudre un conflit (et à en prévenir d'autres). Non pas que l'institution soit le remède-miracle à la vie en communauté, mais elle peut rendre service à un moment donné pour traiter un conflit. A ce propos, il faut bien voir que cette institution évoluera très vite, puisque certains diacres des tables exerceront un service de la

Parole (Etienne, puis Philippe). Les institutions sont faites pour la communauté et non la communauté pour les institutions.

La collecte

Troisième exemple : la collecte effectuée par Paul. Nous l'avons vu et revu, l'assemblée de Jérusalem a été un événement majeur dans l'histoire des communautés chrétiennes primitives. Les décisions prises devaient être suivies d'effets dans la pratique et dans les relations entre chrétiens de diverses tendances : ceux qui provenaient du paganisme, ceux qui étaient juifs. Il était donc nécessaire d'œuvrer à l'unité de l'Eglise naissante. L'équilibre était délicat. D'ailleurs, les tensions entre chrétiens de diverses origines religieuses allaient se produire encore (par exemple, Rom. 11:16-24).

Un geste concret est demandé aux communautés chrétiennes issues du paganisme. Selon Paul, «nous aurions à nous souvenir des pauvres, ce que j'ai eu bien soin de faire» (Gal. 2:10). Les chrétiens non-circoncis sont invités, suite à l'accord de Jérusalem, à signifier matériellement – espèces sonnantes – l'unité de l'Eglise des pagano- et des judéo-chrétiens. On répond aux besoins économiques de la communauté de Jérusalem, on essaie de pratiquer une sorte d'égalité financière (2 Cor. 8:13), on œuvre à la poursuite des bonnes relations entre diverses tendances. Paul se fera le champion de cette collecte. Il donne ses instructions à l'église de Corinthe (1 Cor. 16:1-4), après l'avoir fait aux églises de Galatie (1 Cor. 16:1). Il cite en exemple les églises de Macédoine (Philippes et Thessalonique) pour stimuler longuement les Corinthiens (2 Cor. 8:1, puis la totalité des chapitres 8 et 9 !) àpartager leur biens avec l'église de Jérusalem. A l'inverse, il encourage les églises de Macédoine à donner en citant les Corinthiens en exemple (2 Cor. 9:1-2). Finalement, écrivant à l'église de Rome, il parle de la collecte qu'il s'apprête à apporter à Jérusalem (Rom. 15:25-28).

Pourquoi Paul place-t-il tant d'importance dans cette collecte ? Elle permet de tenir ensemble des communautés menacées

d'éparpillement. En termes actuels, Paul crée un véritable réseau entre chrétiens d'origine juive et chrétiens d'origine païenne. Ce faisant, il œuvre àl'unité. Cette collecte signifie la réalisation de la prophétie d'Esaïe 60-62 sur l'unité des juifs et des païens. Alors que des tendances centrifuges se manifestent, Paul – tout au long de son ministère – voit cette collecte comme un moyen de prévenir des divisions et de manifester les relations renouvelées de la communauté messianique.

Bien sûr, un moyen reste un moyen. Certains ont peut-être renâclé à cette collecte, d'autres ont peut-être hésité à la recevoir (Rom. 15:31). Il n'empêche qu'elle était un moyen concret de travailler à l'unité dans la durée. Si, en conflit, prendre des décisions satisfaisantes pour tous est important, il faut encore se donner les moyens de les vivre dans le temps.

La cène

Une autre pratique des communautés chrétiennes primitives a quelque chose à voir avec la question des conflits. La cène, le repas du Seigneur. Là encore, nous sommes renseignés àce propos grâce à une lettre de Paul aux chrétiens de Corinthe (1 Cor 11:17-34). Le récit de l'institution de la cène – on n'y prend pas toujours garde – est inséré dans le contexte des «divisions» et des «scissions» traversant la communauté. C'est à propos de conflits que l'apôtre parle de la cène, de sa signification profonde pour la communauté et de la manière de la célébrer. De quoi s'agit-il ?

A noter tout d'abord que Paul voit dans ces conflits un aspect positif (1 Cor. 11:19) : ils sont une mise à l'épreuve, un test, pour faire apparaître la résistance. Il y a ici l'écho d'une thématique fréquente dans l'Ancien Testament. Les aléas de la relation à Dieu ou avec les autres sont l'occasion de révéler véritablement qui l'on est, «ce qu'on a dans les tripes». Ce processus implique une certaine souffrance, mais il est aussi l'occasion de grandir ou d'approfondir son être devant Dieu et devant les autres...

A Corinthe et pour ce qui est de la célébration du repas du Seigneur, deux groupes s'affrontaient : l'un aisé, l'autre plus pauvre. Il semble que les personnes relevant du premier groupe arrivaient plus tôt et prenaient le repas. Les seconds ne trouvaient que les restes et ne pouvaient donc manger à leur faim. Les riches avaient mangé et bu à satiété (voire davantage, cf. 1 Cor. 11:21), alors que les pauvres repartaient l'estomac dans les talons.

Les premiers chrétiens célébraient le «repas du Seigneur» dans le cadre d'un repas normal. D'une manière ou d'une autre, ces deux aspects étaient liés. Paul le souligne : autour de la cène, les divisions et les scissions (ici d'ordre socio-économique) ne peuvent subsister. Sans cela, «ce n'est pas le repas du Seigneur que vous prenez» (1 Cor. 11:20). La cène est le lieu du partage, de la réconciliation des différences. Elle est l'occasion de s'accorder, de s'attendre (1 Cor. 11:33), c'est-à-dire d'être tous ensemble réunis autour du Christ, dans l'abolition de ce qui sépare les uns des autres.

Selon cette compréhension, manger sans discerner le corps du Seigneur équivaut à refuser les conséquences communautaires du repas du Seigneur. Ne pas voir que celui-ci implique des relations renouvelées. Le corps du Seigneur à discerner, c'est aussi la communauté réconciliée autour du repas du Seigneur.

La cène a donc pour fonction de rappeler l'événement fondateur de la communauté messianique, c'est-à-dire la mort du Messie. Ce faisant, la communauté se refait dans la communion, les conflits étant réglés (en tout cas autour du repas du Seigneur). Il ne s'agit évidemment pas d'une conception magique selon laquelle les éléments (pain et vin) véhiculeraient cette possibilité. Non : la cène est signe de réconciliation, d'alliance entre Dieu et son peuple, entre les membres de ce peuple. Elle est le symbole de la grâce de Dieu pour des relations renouvelées.

Conclusion

Il a été question des conflits et d'éléments importants gravitant autour d'eux : rechercher la vérité est vécu parfois en opposition avec l'amour du prochain ; le péché «collant à la peau» et poussant à l'égocentrisme n'arrange rien ; faire partie d'une église-communauté entraîne des conséquences dans la manière de définir sa vie et ses relations.

Les difficultés liées aux conflits dans l'église locale n'ont pas été cachées. Mieux vaut ne pas se voiler la face : dire par exemple que les conflits n'existent pas dans les églises et chez les chrétiens. Il suffit de gratter un peu sous la surface de ce genre de discours pour découvrir une réalité moins reluisante. Admettre cela, c'est déjà marcher vers le renouveau des relations dans l'église locale.

Il ne faudrait pourtant pas se décourager face aux difficultés à vivre des relations authentiques, fortes et exigeantes. En effet, de meilleures manières de faire peuvent être développées. Des changements positifs peuvent se produire lors d'un conflit. Des transformations personnelles sont possibles. L'Esprit de Dieu souffle où et quand il veut. L'horizon n'est donc pas bouché.

Cela peut être affirmé au regard des expériences, de la raison et de l'histoire. Mais, pour la foi, la réconciliation a déjà eu lieu, la paix est déjà faite, en Christ. Voilà le véritable fondement de toute réconciliation.

Paul, l'apôtre, n'hésite pas à décrire les rapports entre Dieu et tout ce qui s'oppose à Lui en terme d'inimitié, de haine (Rom. 5:10), c'est-à-dire de conflit destructeur. Les «ennemis de Dieu» ne sont pas ceux qui s'opposent à nous, mais ceux-là mêmes qui ont accepté la réconciliation de Dieu ! Nous étions les ennemis de Dieu, nous ne l'aimions pas.

Dans ce conflit originaire, une nouveauté a été introduite, un intermédiaire s'est présenté. Il n'a pas reculé devant la situation

conflictuelle, mais au contraire s'y est engagé, «à corps perdu». Il n'a pas évité les conflits en se prévalant de son immunité. Il a affronté les pouvoirs s'érigeant en dieux. Il a pris la défense des exclus. A tous, il a proposé une conversion, une autre manière d'être et de vivre – en fonction de Dieu d'abord.

Cette incarnation véritable et cette existence conflictuelle l'ont finalement conduit à la croix. Il est allé au bout du combat pour Dieu. Bien que tenté d'y renoncer, il n'a pas abandonné la partie, malgré le prix à payer. Le dénouement du conflit entre Dieu et l'humanité était en jeu : c'est pourquoi il n'a pas négocié avec le Diviseur. C'était en effet une question de vie ou de mort, de réconciliation ou de division...

Ce combat était un combat d'amour. Plutôt que de gagner, il a accepté de perdre. Plutôt que de faire souffrir, il a accepté de souffrir. Plutôt que de s'imposer, il est mort. Voilà comment il a vécu les conflits – s'y engageant jusqu'au bout sans éliminer les autres.

Cet «intermédiaire» a pris les traits d'un homme. Il était comme l'un d'entre nous, il peut donc compatir à nos faiblesses. Mais sa mort signalerait-elle son échec à résoudre le conflit entre Dieu et l'humanité ?

Non, car ce médiateur était différent. Il était en réalité l'envoyé d'une des parties. En lui et par lui, Dieu a pris l'initiative de résoudre le conflit. Il a montré comment il aimait l'autre partie. Le médiateur de Dieu était unique dans sa capacité à réconcilier – par sa mort. C'est qu'il agissait au nom de Dieu, c'est qu'il était Dieu, aimant l'autre partie au point d'en mourir.

Cette mort a-t-elle été finalement vengée ? La révolte contre Dieu et son envoyé a-t-elle été punie ? Au contraire : après la mort de l'intermédiaire, il y a encore un geste d'amour de Dieu. Le médiateur est justifié : Dieu le relève et montre donc que l'échec apparent est en réalité un triomphe. Mais ce triomphe prend la

forme de la résurrection. Les coupables ne sont ni punis ni détruits, mais invités à reconnaître la justice du médiateur. Voilà comment Dieu transforme le côté destructeur de ce conflit. Une transformation du conflit a eu lieu – une fois pour toutes. La justification du médiateur par la résurrection ouvre la voie à la justification de la partie coupable. Bonne Nouvelle, non ?

Cette méditation quelque peu audacieuse veut rappeler l'événement fondateur de la foi chrétienne, à savoir la vie, la mort et la résurrection du Christ. En lui, le mal a été vaincu. Les conflits destructeurs entre Dieu et l'humanité, et entre les humains, sont écartés. La réconciliation est accomplie et rendue possible. Réconciliation en Christ qui attend d'être pleinement réalisée dans toute la création et dont l'Eglise corps du Christ témoigne. La réconciliation en Christ mobilise la foi, donne l'espérance, engendre l'amour...

Bibliographie (pour aller plus loin)

- Marc Barwick, Jacques Jaloux, Pierre Widmer, «Le Pasteur, artisan de réconciliation», Cahiers de Christ Seul, 2/1986
- «Jésus et la réconciliation», Cahiers de la réconciliation, 2, 1994
- Carl S. Dudley, Earle Hilgert, New Testament Tensions and the Contemporary Church, (surtout le chapitre 4 : «Using Conflict Constructively»), Fortress Press, Philadelphia, 1987
- Gérard Fourez, Pour libérer la foi, (les pages 109-114 «La conception chrétienne du conflit»),
- Duculot, Gembloux, 1975

- Bernhardt Ott, Claude Baecher, «Conviction et tolérance», Cahiers de Christ Seul, 4/1988
- Adrian Schenker, Chemins bibliques de la non-violence, C.L.D., Chambray, 1986
- John H. Yoder, He Came Preaching Peace, (surtout le chapitre 10 : «The Gift of Reconciliation»), Herald Press, Scottdale, 1985

Notes

(1) Les «forts» ne s'estimaient pas liés aux interdits alimentaires. C'était probablement des chrétiens issus du paganisme. Les «faibles» suivaient ces interdits, ne mangeaient pas de viande sacrifiée aux idoles (nourriture non kosher), ne buvaient pas de vin. Ils étaient certainement en majorité des chrétiens issus du judaïsme.

(2) P.Magne, «Lévitique 19:17-18», in : Lire et Dire, 26, 1995, p. 16

(3) Je pèse mes mots : une dimension plutôt qu'une condition. En effet, si le repentir (l'aveu) est parfois présenté comme condition du pardon (Luc 17:3-4) : «s'il se repent, pardonne-lui. Et si sept fois le jour il t'offense et que sept fois il revienne à toi en disant : «Je me repens», tu lui pardonneras»), ailleurs il n'est pas exigé pour que le pardon soit donné (parallèle des mêmes versets en Mat. 18:21-22).

(4) Le mot «chute» est absent de Genèse 3. Pour ma part, je considère les 11 premiers chapitres du livre de la Genèse comme un tout. Si l'on veut conserver le vocabulaire de la chute, il faudrait l'étendre aussi à Genèse 4 et à Genèse 11. Au retard de l'ensemble de ces chapitres, il me semble correct de parler «d'élévation» plutôt que de «chute». L'affirmation de soi par soi est exprimée par la transgression de l'interdit et le rabaissement de Dieu en Genèse 3 ; par le rabaissement meurtrier du frère en Genèse 4 ; par l'élévation d'une tour en Genèse 11.

(5) Il faut bien voir qu'il s'agit de la jalousie de Caïn, c'est-à-dire de celui qui est au centre dès le départ.

(6) La formule en hébreu semble incomplète en Gen. 4:8. La traduction grecque ajoutera les mots : «Allons aux champs». Même dans ce cas, Caïn ne dit rien de ses sentiments de jalousie.

(7) Exprimer son point de vue, parler d'un désaccord – sans menacer l'autre, c'est tout un art. On a raison d'y être sensible. Cependant, il y a aussi un art du silence, lorsque celui-ci est écoute et recherche de Dieu -en conflit également. Cet art du silence indique que finalement c'est l'exemple vécu (la manière d'être en relation) qui prime sur la multitude de paroles. Les amish ont à cet égard des choses à nous apprendre.

(8) Les deux paragraphes suivants mériteraient d'être détaillés. Ils ne font que partiellement justice à la diversité du protestantisme et du catholicisme et à leurs évolutions respectives. Cela dit, des différences substantielles existent qui légitiment cette brève comparaison.

(9) Le terme «veuve» désignait une femme dont le mari était décédé, se retrouvant sans fils ni beau-fils pour l'entretenir, ni beau-frère pour s'unir à elle selon la coutume du lévirat. Les veuves représentaient donc le sommet de la misère et de la précarité, livrées à elles-mêmes sans entourage pour subvenir à leurs besoins.

2° PARTIE : PERSPECTIVES PRATIQUES

par Juan José ROMERO

Introduction

Depuis plusieurs années nos sociétés occidentales manifestent un peu partout un intérêt grandissant pour la question des conflits et des moyens à mettre en œuvre pour les gérer et les résoudre. Dans les différents champs socio-professionnels, on se rend compte qu'on ne peut s'épargner de réfléchir à cette question épineuse et inéluctable qu'est le conflit social.

Il en est de même dans l'église, la famille ou le voisinage. Le mot conflit et ses dizaines de synonymes font partie du vocabulaire quotidien. On admet assez facilement, à la veille du troisième millénaire, et quel que soit le contexte ou la situation, que le conflit est une partie intrinsèque de notre réalité terrestre.

Ne serons-nous pas tous, tôt ou tard, concernés et touchés par des questions conflictuelles ? En effet, personne n'est à l'abri. Ceci n'a rien de surprenant, ni d'étonnant. Ne sommes-nous pas tous des créatures du même Dieu, avec des convoitises, des besoins et des intérêts différents ? Et aussi avec une marge de liberté individuelle qui nous permet d'exprimer ces besoins au moment nécessaire ? Mais et c'est ici que les façons de voir les choses diffèrent. Ce sont ces mêmes éléments dynamiques de nos personnalités, créées à l'image de Dieu et chacune avec sa force intrinsèque de liberté et de désirs individuels, qui peuvent et vont nous occasionner des désagréments et des soucis conduisant à une situation de conflit.

Comme il nous est demandé de nous côtoyer, d'être en relation et de vivre avec les autres, qui comme nous ont des besoins, des aspirations et des désirs personnels, et que vivre signifie partager aussi les ressources élémentaires de la vie, ceci nous entraîne inévitablement vers des conflits.

Les exemples sont nombreux : des enfants se disputant un même jouet ; des adolescents et des parents en tension perpétuelle sur un horaire de sortie nocturne ; des époux argumentant et défendant leurs positions sur l'éducation à donner à leur premier enfant, ou encore des membres d'église se regardant en chiens de faïence à cause d'un problème d'homosexualité chez l'un des leurs.

Nous partirons donc du postulat qu'il est normal et inévitable que les différends, les disputes et les conflits fassent partie de notre passage sur cette terre. Ce dont j'ai besoin ou envie ne correspond pas toujours avec ce que veut mon époux ou mon épouse, mon voisin ou ma voisine, mon employé ou mon supérieur.

Bien que cette réalité de devoir faire face à des situations conflictuelles dans la vie de tous les jours soit fréquente pour tout un chacun, il semble que nous prenions trop rarement le temps d'évaluer si cette pratique s'avère pertinente ou pas.

Nous réfléchissons rarement aux résultats et aux conséquences qu'engendre notre façon de faire quand nous envisageons de traiter ce qui nous sépare des autres.

Nous ignorons parfois qu'il puisse exister d'autres façons de faire que les nôtres ; d'autres fois tout simplement, nous n'avons pas encore imaginé qu'il soit possible d'améliorer notre façon habituelle de gérer nos différences avec les autres. Il est vrai que rares sont les endroits où l'on nous apprend à développer des telles attitudes et aptitudes, que ce soit en famille, àl'école, à l'église ou ailleurs.

La deuxième partie de ce cahier, sera présentée comme une réflection tirée d'une large pratique que nous avons aussi reçue

d'autres médiateurs professionnels. Nous aimerions pouvoir aider à réfléchir sur les méthodes qui sont utilisées couramment en situation de conflit social, et sur leurs significations.

Pour des raisons purement pratiques nous devons écarter d'autres dimensions de la typologie des conflits, tels que le conflit intra-personnel, (c'est-à-dire celui qui concerne la personne elle-même) ou inter-groupal, (celui qui concerne différents groupes).

Cette partie se réfère principalement à l'expérience pratique de formateur et de médiateur que nous avons acquise depuis quelques années en Europe et aux USA et qui nous permet de rencontrer de multiples contextes conflictuels au sein des églises, dans le cadre des écoles, de l'entreprise ou de la famille.

Notre perspective peut paraître évidente pour certains et sans doute nouvelle, voire provocatrice pour d'autres.

Nous sommes les premiers à reconnaître les conséquences néfastes et destructrices que peuvent occasionner les conflits – ce qui, malheureusement, est l'expérience de beaucoup d'entre nous – mais notre point de départ sera de voir le conflit comme un élément nécessaire et indispensable dans nos différents lieux de vie.

En effet, nous sommes persuadés qu'une société, une église ou une famille sans conflit est une entité exempte de diversité et qui sera incapable d'évoluer, de mûrir et de grandir. Il est important de voir le conflit comme le signal d'alarme de quelque chose qui ne va plus dans le cercle familial, ecclésial, professionnel ou autre.

Dans bien des cas, le conflit constitue donc le détonateur qui permet, ou non, de faire face àune injustice, à un problème d'organisation, à un ou plusieurs dirigeants trop dominants ou charismatiques, etc...

Dans cette même perspective, nous essayerons ensuite d'expliquer et de témoigner de certaines méthodes qui nous permettent

non pas d'éliminer le conflit, mais de le traiter et de le régulariser afin de le mener vers des résultats productifs.

Nous tenterons d'illustrer le développement de ces étapes comme s'il s'agissait de l'apprentissage d'une nouvelle langue ou d'une nouvelle danse. Dans de tels moments, il nous faut impérativement aller pas à pas, étape par étape. Ainsi, si nous voulons parler un jour une langue étrangère (voir le conflit autrement !), nous devons accepter la difficulté des nouveaux mots, le sens qu'ils représentent dans cette langue, leur articulation et leur syntaxe ; ensuite vérifier et revérifier que nous les comprenons bien et que leur utilisation dans tel ou tel contexte est aisément compris. Finalement il s'agira de mettre cette langue en pratique d'une façon régulière et permanente afin de la faire sienne...

Dans ce cahier, nous aborderons dans un premier temps certains aspects de mise en confiance et d'intégration du conflit dans nos vies. Puis nous décortiquerons, afin de le saisir et de le comprendre, une certaine dynamique applicable à tout conflit entre des personnes. Et nous terminerons par un guide pratique de gestion de conflits qui s'appuie sur le processus de médiation.

Par ailleurs, nous aimerions inviter les personnes qui désirent approfondir la question, àpuiser davantage dans une expérience pratique et régulière.

Nous pouvons lire et étudier durant toute notre vie la pratique de la prière ou du tennis, mais si nous ne nous mettons pas en mouvement, ceci ne servira trop souvent qu'à avoir un regard extérieur théorique et peu objectif sur la réalité ; non pas que les explications théoriques soient mauvaises, mais elles sont insuffisantes surtout lorsqu'il s'agit de situations conflictuelles qui généralement épuisent l'énergie des acteurs.

En vue de tirer entièrement profit des considérations qui vont suivre, nous vous encourageons donc à chercher autour de vous

les possibilités pratiques qui vous permettent d'améliorer vos propres connaissances sur les conflits, afin de mieux les vivre au sein de la famille, de l'église ou ailleurs.

Faire connaissance

Origines des conflits

On raconte qu'en Inde, un jour, quatre hindous aveugles de naissance, se sont demandé àquoi pouvait ressembler un éléphant. Décidés à satisfaire leur curiosité et sans hésiter un instant, ils se mirent en chemin en vue d'expérimenter leur soif de connaissances. Lorsqu'on leur présenta le dit animal, le premier aveugle caressa une des pattes, le deuxième la queue, le troisième la trompe et le quatrième une des oreilles.

Sur le chemin du retour, ils tinrent le dialogue suivant : le premier aveugle qui avait touché une des pattes dit : «à ma grande surprise, un éléphant, c'est comme un tronc d'arbre».

Celui qui avait touché la queue lui répondit : «ah non ! tu fais erreur, c'est plutôt comme un gros fil électrique».

«Pas du tout», répliqua le troisième qui avait caressé la trompe : «un éléphant, c'est comme un énorme tuyau d'arrosage un peu humide à l'extrémité».

«Mais vous n'y êtes pas du tout», s'écria le quatrième qui s'était amusé à caresser une des oreilles de l'animal «c'est comme du carton ondulé très dur».

A travers cette simple histoire, nous découvrons quelques éléments de base qui seront pour nous une entrée en matière qui nous permettra de comprendre comment apparaissent certains types de conflits.

Comme ces aveugles, nous avons tous notre propre expérience de la vie. Celle-ci nous est léguée et transmise, avant tout, dans le cadre familial. Cette transmission tient compte de ce que nos propres parents ont eux-mêmes reçu comme héritage familial, ecclésial, etc. Devenus jeunes adolescents il nous incombe personnellement de compléter l'héritage reçu et transmis, voire de le modifier.

Tout ceci va «affiner» notre sens de la perception, dans le sens du bien ou du mal. Le regard que nous porterons sur les événements et les choses nous différenciera des autres à tel point que nous porterons des jugements de valeur sur les comportements et sur les personnes et vice-versa. Nous sentirons alors combien il nous semble important de pouvoir nous défendre lorsque nous nous sentons attaqués par autrui. Nous mettrons donc notre point d'honneur àvouloir défendre notre point de vue et parfois même, notre orgueil nous poussera à vouloir avoir raison à tout prix...

Les sources des conflits peuvent avoir plusieurs origines. Parmi les principales nous citerons celles qui nous semblent pertinentes dans nos milieux d'église et donnerons à chaque fois un exemple explicatif :

– Conflits d'intérêts autour des ressources limitées : chaque personne ou groupe peut avoir une idée bien différente quant à la meilleure façon de partager les ressources qui lui sont propres...

Exemple : Faut-il investir cet argent récolté dans telle collecte spéciale pour un missionnaire en Afrique, ou pour engager un deuxième pasteur ?

– Conflits de valeurs : causés par les différents critères utilisés pour évaluer les idées ou les comportements des personnes.

Exemple : La relève de certaines personnes âgées dans l'église.

– Conflits liés aux structures inadéquates causés par une mauvaise utilisation du pouvoir et de l'autorité (cf. modèles inadéquats (Actes 6)).

Exemple : La procédure en vue d'intégrer de nouveaux membres dans le conseil de l'église est-elle encore pertinente ? Rencontre-t-elle l'adhésion par exemple, des nouvelles personnes rattachées à l'église ?

– Conflits relationnels causés souvent par les stéréotypes que l'on se fait des personnes, par une mauvaise communication, par un comportement négatif, répétitif...

Exemple : Tel membre d'église marié que l'on voit trop souvent avec cette jeune dame.

– Conflits autour de l'information (source de pouvoir) causés par un manque d'information ou une désinformation voulue.

Exemple : Cas fréquents là où quelques familles sont moteurs de l'ensemble de la vie de l'assemblée.

Bien que ses origines puissent être différentes, le conflit garde, de par sa nature, des caractéristiques communes. En effet, il y a toujours une origine, un développement et une fin (qui variera selon les cas).

Normalement, il y a un événement précis qui sera la goutte d'eau qui fera déborder le vase. C'est le moment où l'on reconnaît explicitement que le conflit a éclaté, où les parties se reconnaissent en opposition.

C'est une déclaration ouverte, publique. Lorsque les parties parleront du problème, très souvent elles vont se référer à cette étincelle qui engendra l'antagonisme entre elles. Mais en réalité, il sera toujours difficile de distinguer la véritable genèse de l'opposition.

Par ailleurs, comme le conflit est basé sur une relation sociale, il est normal qu'il s'intensifie et se modifie – selon les par-

ticularités de la relation : époux, amis... – au lieu de tout simplement s'allumer et s'éteindre, comme si c'était un feu de paille.

Dans certaines situations cette étincelle ou goutte d'eau qui fait déborder le vase, sera le seul point concret qui va créer un différend entre les personnes... mais dans la plupart des cas, cela ne représentera que la pointe d'un iceberg. Sous l'eau, nous pouvons retrouver souvent une multitude de différences, malentendus, désaccords, zizanies, contradictions et oppositions qui vont former la base et une structure plus large de la relation brisée.

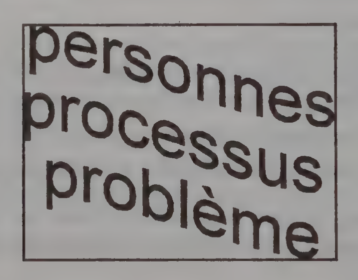
C'est ainsi que nous ne pouvons pas découvrir les éléments nécessaires à la gestion de conflits sans nous soucier de cette base. Nous proposons donc de nous en approcher afin de découvrir les caractéristiques essentielles qui vont composer le conflit.

Eléments de compréhension

Caractéristiques du conflit social

Lorsque le conflit est déclaré entre deux personnes, certains traits vont se manifester, et constitueront la structure de l'ensemble du conflit.

Cette structure est composée de l'interaction de trois éléments inséparables et présents dans tout conflit : les personnes, le processus et le problème.



En effet, généralement, nous trouvons dans tout conflit des personnes qui ont un ou des problèmes qui les différencient et qui ont déjà l'expérience d'un processus, c'est-à-dire l'histoire et la trajectoire qu'a suivi leur conflit jusque là.

Habituellement nous pensons que l'unique origine des conflits est due à une incompatibilité entre les objectifs et les désirs de deux personnes. En réalité l'origine, comme nous l'avons souligné plus haut, dépendra de l'un des trois éléments suivants : soit il concernera les personnes, soit un processus inadéquat à la situation, soit le problème lui-même.

Nous allons prendre séparément ces trois pôles et les détailler. Ils vont représenter pour nous la structure d'un conflit. Nous les articulerons autour de quelques questions claires et précises en vue de nous permettre d'analyser au mieux ce qui se passe dans un conflit.

Les personnes

Qui est engagé dans le conflit ? Au sein d'une dispute interpersonnelle nous avons fréquemment deux personnes impliquées et la réponse peut paraître évidente. Mais nous savons tous qu'au sein de groupes les plus divers et dont nous faisons partie quotidiennement, même si à l'origine la dispute a eu lieu entre deux personnes, plusieurs autres peuvent y être mêlées et entraînées, de près ou de loin, comme dans un tourbillon.

Donc, il nous faudra savoir quelles sont les personnes directement engagées dans le conflit et chercher à connaître celles qui, n'étant pas directement impliquées, peuvent influencer l'évolution et le processus du conflit.

Ensuite nous devons considérer les personnes qui vivent la situation conflictuelle. Souvent une confusion très grande vient compliquer les faits et les sentiments vécus. Chacune des perspectives se forme en fonction de ce qui est vécu. Ce qui sous-entend deux choses principales pour ceux qui veulent intervenir efficacement dans un conflit :

a) que les émotions dominent souvent sur la raison,

b) et que chaque personne a sa propre perspective du problème et donc qu'aucune des parties ne peut saisir le conflit dans sa totalité.

Finalement, nous devons être bien conscients, que chaque personne impliquée dans le conflit a ses propres valeurs, ses propres intérêts, ses propres besoins et que sa perspective du problème a causé le conflit, motive et guide ses réactions. C'est ce que nous appellerons la position (ou solution préférée) que nous maintiendrons pendant la durée du conflit.

Cette position peut-être comparée à la pointe de l'iceberg. Ce qui est sous l'eau sera considéré dans notre analyse, en vue de comprendre le conflit, comme étant ce qui touche aux besoins individuels, aux intérêts et aux motivations profondes exprimées en valeurs.

Le processus

Quand nous parlons de processus en situation de conflit, nous évoquons les manières dont les gens s'y prennent pour le résoudre. Ce processus lui donnera un développement particulier, soit positif, soit négatif. Plusieurs éléments entrent dans cette dynamique. Nous pensons qu'il est utile d'en rappeler les principaux.

Examinons les moyens mis en place pour communiquer. D'une façon générale la communication en situation de conflit accuse une détérioration dans la mesure où l'intensité du conflit s'aggrave. Lorsque nous faisons ce constat, nous nous rendons compte que les gens sont en train de s'appuyer davantage sur leurs positions, c'est-à-dire sur leurs solutions préférées, plutôt que d'essayer de comprendre ce que l'autre veut leur communiquer.

Il n'est pas rare dans ces cas-là, que l'on arrive à stéréotyper ou même à insulter l'autre. L'autre est vu alors comme un adver-

saire et un concurrent fort gênant. Les exemples ne manquent malheureusement pas dans nos divers milieux de vie :

«Ces musulmans sont tous des fanatiques...» ;

«Notre fédération ne doit avoir de contacts ni avec les groupes pentecôtistes, ni avec les groupes charismatiques... de la région» ;

«C'est un dirigeant très exigeant avec les autres. C'est un sans cœur !» ;

«Ah ces jeunes ! Pas facile de les comprendre».

Comme nous le constatons, la communication se détériore en une série d'accusations qui ont peu à voir avec les problèmes substantiels et de base. Par ailleurs cette dynamique, de par les généralisations qui éclatent dans tous les sens, tend à créer une prolifération de conflits. Le conflit n'est plus l'affaire d'un seul point concret qu'on aurait sans doute pu résoudre, mais de toute une série de différences qui sont confuses et désordonnées.

A ce moment il s'avère souvent pour les antagonistes, que l'on ne sait où commencent et où se terminent ces embarrassantes différences qui sont venues s'ajouter au problème initial. D'une manière générale, il est intéressant de constater alors combien les gens s'accusent et se rejettent mutuellement responsabilités et fautes. On regarde le passé avec ses propres «lunettes» et dans cette lecture on attribue inévitablement une série de justes accusations àl'autre. Il est rare que l'on pense alors en termes de ce qu'il faudrait faire en vue de régulariser le futur de la relation, du fait que les parties sont dans une logique de lutte et de combat.

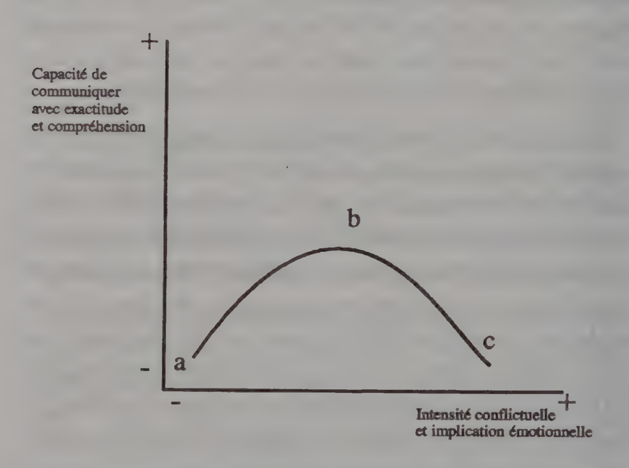
A ces éléments destructifs, qui concernent principalement les parties en conflit, viennent se greffer ceux des coalitions et des clans. Ceci est dû au fait que les personnes en conflit cherchent presque toujours l'appui des autres.

Lorsqu'ils ont un problème particulier avec quelqu'un, ils veulent parler de lui, au lieu de parler avec lui, ce qui ne peut

qu'accentuer la mauvaise communication. Les préjugés et «l'étiquetage» entre personnes par le biais des clans ne résout rien au conflit.

Finalement, il est courant que les influences modératrices soient remplacées par les plus extrémistes qui s'appuient sur cette série de vérités évidentes dans la phase d'intensification du conflit. Ceci va de pair avec la dynamique de la prolifération des généralités, des problèmes et des stéréotypes, comme on l'a déjà souligné. Ainsi, s'il s'agit de deux groupes opposés, lors de l'intensification du conflit, les extrémistes de chaque groupe vont développer leur influence au détriment des plus modérés.

Le graphique suivant compare l'intensité conflictuelle et l'exactitude de la communication.



Le point A du graphique suggère qu'une faible interaction et un faible conflit ont pour résultat une faible communication et une faible compréhension mutuelle.

Le point B représente la situation idéale. Notre communication et notre compréhension des événements de l'autre sont à leur maximum. Nous pouvons traiter cela productivement.

Le point C représente une intensité et implication émotionnelle élevées, assorties d'une totale incapacité à écouter, communiquer et comprendre l'autre.

Le problème

Afin d'y voir clair, il est intéressant de faire une différence entre ce qui ressort du conflit authentique et ce que nous appellerons le conflit inutile. La séparation n'est pas évidente au premier abord, étant donné que ces deux éléments s'entremêlent facilement dans la structure du problème. Mais nous croyons que nous pourrons mieux le saisir et le comprendre si nous arrivons à séparer ces deux éléments.

Le conflit authentique sera tout ce qui fait partie des différences essentielles entre les protagonistes du conflit, c'est-à-dire les points concrets qui «séparent» les personnes et tout ce qui représente les incompatibilités entre elles, par exemple :

– les intérêts et les besoins de chaque personne,
– les différences de valeurs,
– les différences d'opinion sur le processus à suivre,
– les points concrets à propos de questions matérielles : argent, temps, compensations, droits, etc.

Les intérêts peuvent être vus comme la partie cachée sous-jacente aux points concrets àrésoudre. A l'image de l'iceberg dont on n'aperçoit que la pointe, partie infime par rapport au volume caché sous l'eau, les intérêts représenteront tout ce qui motive profondément une personne à vouloir telle chose plutôt qu'une autre. Mais ceci ne se voit, ne s'entend pas toujours lors d'une première observation. Il faut aller au-delà et voir ce qui est sous l'eau : la partie non visible.

Les besoins seront considérés, en gestion de conflit, comme le minimum indispensable àacquérir pour satisfaire les protagonistes dans leur bien-être que ce soit au point de vue matériel, psychologique ou spirituel.

Le conflit inutile, par contre, est généralement composé d'éléments se référant à divers éléments :

– la mauvaise communication,
– les stéréotypes,
– la mauvaise compréhension du processus,
– la désinformation.

Nous avons voulu laisser ici au lecteur un plan général qui peut le guider dans le paysage encore assez inconnu du monde du conflit.

Le conflit étant une dynamique sociale évolutive, il faut que ceux qui utilisent ce plan dans une situation précise, veillent à le réadapter périodiquement. Cette carte du conflit guidera aussi ceux qui ne savent pas par où commencer pour en démêler les différents nœuds. Dans beaucoup de cas, elle permet à un certain nombre de personnes de ne plus avoir peur du conflit.

En guise de conclusion nous pouvons affirmer que tout conflit social est composé de trois aspects :

– 1° il y a des personnes et des relations,
– 2° le conflit a suivi un processus particulier,
– 3° il y a un ou des problèmes à gérer.

Ces trois dimensions du conflit s'entremêlent facilement. Cependant toutes trois seront àconsidérer au moment de notre analyse et/ou si nous avons été consultés afin d'intervenir. En vue d'être efficace nous devons prévoir un processus qui tienne compte des éléments suivants :

1. Clarifier l'origine, la structure et l'ampleur du problème :

– voir qui est engagé dans le conflit et peut en influencer le processus et l'issue finale,
– concrétiser les différends essentiels qui séparent les personnes,
– distinguer et séparer les intérêts et les besoins de chaque partie.

2. Faciliter et améliorer la communication :

– contrôler la dynamique destructive qui considère les généralisations, la prolifération des problèmes et les stéréotypes des personnes,
– encourager une ambiance de dialogue qui permette la recherche commune de solutions constructives.

3. Travailler sur les problèmes concrets des personnes :

– empêcher que les protagonistes identifient le conflit avec la personne avec laquelle ils s'opposent en veillant à séparer la personne du problème ;
– ne pas se braquer sur les positions des personnes, mais se centrer sur les intérêts et les besoins des personnes en opposition ;

– aider celles-ci à considérer l'importance de l'influence mutuelle qu'elles exercent dans la situation et tenter d'en équilibrer les différences.

Conflits et rencontre familiales

La difficulté est que les fautes ou les erreurs commises ne sont pas sans motivations. Les jugements portés à leur égard peuvent varier de l'un à l'autre, parfois, par exemple, entre les parents eux-mêmes devant les choix et les comportements de leurs enfants.

Un constat surprenant se dégage au cours des enquêtes réalisées : dans les rencontres familiales, parents et jeunes couples évitent de plus en plus les sujets conflictuels, tels la politique ou la religion, pour conserver entre eux de meilleures relations. Cet évitement des conflits leur parait tout à fait important dans un moment où tendent à se renforcer, contrairement aux apparences, les rapports entre les générations.

Pourtant, on peut s'interroger sur ce refoulement du débat avec les proches à l'égard des dimensions essentielles de notre insertion dans le monde, alors que ces dernières donnent sens et vigueur à la vie personnelle et collective. Non seulement les rapports humains peuvent y perdre en profondeur, mais en demeurant sous-jacentes, ces questions ne trouvent plus à s'éclairer suffisamment. On risque même soit d'oublier leur importance pour le devenir des hommes, soit de les voir durcir inconsciemment d'autres conflits. N'aurait-on pas avantage à oser passer par des débats contradictoires et à laisser s'exprimer les diversités d'options idéologiques ou religieuses, pour leur permettre de s'approfondir ?

Extrait de André Barral-Baron, «Vivre avec nos conflits», p.85

Les questions du pouvoir et des influences

Ces questions sont cruciales dans toutes les relations sociales et sont l'axe même et inévitable à l'approche de toute résolution de conflit. Nous ne pouvons donc pas les oublier dans notre parcours si nous voulons éclaircir au maximum les éléments de base de la plupart des situations conflictuelles.

Lorsque nous nous trouvons en situation de conflit, nous adoptons bien souvent une perception qui est à la fois vieille comme le monde et en même temps de toute actualité : nous voyons l'autre personne comme la barrière, la difficulté ou l'obstacle placé sur notre route pour nous empêcher d'atteindre ou d'avoir ce que nous recherchons.

La question qui revient généralement est donc : est-ce que je peux avoir ce que je désire ?

Le conflit devient alors inévitable à chaque fois que ce que je désire est incompatible avec les désirs de l'autre.

Avant d'élucider notre explication, nous définirons notre conception du pouvoir comme étant la capacité d'influencer les actions des autres.

Plusieurs points doivent d'abord être précisés avant de nous faire une idée sur les implications et les enjeux de la question du pouvoir dans le tissu des relations sociales qui nous entourent :

a) Le pouvoir n'est pas inhérent à l'individu mais bien à la relation sociale. Le pouvoir fait partie de la relation.

b) Il est présent dans toutes les relations sociales et peut être utilisé dans un but destructif ou constructif.

c) Nous avons tous besoin de pouvoir pour atteindre l'accomplissement et l'estime de soi. Le pouvoir est nécessaire au sentiment de valeur personnelle, non d'une manière opportuniste et externe, mais plutôt fondamentale et interne. N'avons-nous pas tous besoin de sentir que nous comptons et que nous avons de la

valeur ? A la lecture de notre histoire chrétienne et au regard que je pose avec d'autres collègues professionnels sur nos assemblées et églises, il semblerait que nous ayons dédaigné ces aspects-là bien souvent.

d) Pour une base relationnelle donnée, le pouvoir est changeant et difficile à évaluer en termes précis. On peut étendre ou limiter le pouvoir.

e) Par des moyens productifs ou destructifs, les individus chercheront à équilibrer des inégalités de pouvoir.

La révolution et les luttes armées sont des exemples courants de ces moyens destructifs de notre monde moderne. La transformation constructive du conflit et la médiation seront opposés à ce genre d'initiatives et tendront à rétablir dès le départ un équilibre relatif du pouvoir dans la relation.

Après ces considérations générales de départ qui nous permettront de mieux saisir le phénomène d'un point de vue psychosociologique, il est clair d'arriver au constat que pouvoir et influence mutuelle vont de pair. Il nous faudra, en situation de conflit, arriver à détailler les bases et les limites d'influences que les parties ont entre elles et voir si elles en sont conscientes ou non.

Voici cinq sources de pouvoir et d'influence communément reconnues et dans lesquelles tout un chacun pourra se reconnaître, car nous les possédons tous à un niveau ou à un autre :

– Le degré d'expertise au niveau théologique, éducatif ou social. Il s'agit ici principalement d'une influence en tant qu'expert. La connaissance, l'habileté ou le talent, dans certains sujets spécialisés dont les autres ont besoin, vous confèrent inévitablement un pouvoir.

– L'accès aux ressources et à l'information. Ceci va souvent de pair avec la position occupée dans un système ou dans une organisation quelle qu'elle soit : entreprise, œuvre, église, etc.

– Le pouvoir relationnel. Le pouvoir a sa source dans les facilités personnelles à entrer en relation et à créer des liens. Il naît dans ces cas, par la formation de coalitions et le rassemblement de personnes partageant un même objectif. La capacité à construire et àcréer des liens intimes avec les autres par l'amour, le sexe dans les couples, les affinités aux mêmes idées, en prenant soin et en s'occupant des autres (infirmières, travailleurs sociaux) seront d'autres facettes de ce type de pouvoir, qui est parfois inconscient.

– Le fait d'avoir une position d'autorité légitime. Le pouvoir est ici dû à la position sociale, au rang, au statut qu'occupe une personne et que les autres considèrent comme légitime. Lorsque l'autorité est perçue comme illégitime, elle comporte toujours une menace et le recours aux sanctions est rendu possible par la position occupée.

– Le contrôle d'une récompense et d'une coercition. Une personne possède ce type de pouvoir dans la mesure où elle peut récompenser ou punir une autre personne. Cependant une distinction est à faire entre les deux. La récompense semble produire un changement parce qu'elle offre une chance de gagner quelque chose (le salaire après le travail, l'affection d'une mère auprès de sa fille pour tous ses sacrifices...). Par contre lorsque l'on se sert du pouvoir de coercition, une surveillance peut être nécessaire afin que les gens s'y plient et obéissent à l'ordre.

J'ai souvent rencontré des parties en conflit entre lesquelles n'existaient pas seulement un simple déséquilibre de pouvoir, mais une ignorance totale de leurs propres zones d'influence. Le rôle de l'intermédiaire ou du médiateur dans de tels cas, est de les aider à réfléchir sur ces zones et de chercher à rééquilibrer les influences entre les protagonistes.

Il ressort d'une façon assez évidente, qu'un grand déséquilibre de pouvoir au sein d'une relation conflictuelle rend difficile l'accès au processus qui devrait résoudre le conflit. En effet, je

constate que la partie qui possède un pouvoir très marqué ne négociera que rarement avec celle qui en manque.

L'estime de soi

Par ailleurs, lorsque nous nous retrouvons dans une situation d'opposition face à quelqu'un, il est courant que nous nous sentions menacés, blessés dans notre propre estime personnelle. Nous réagissons tous différemment mais des questions telles que : «que vont penser les autres...?» ; «comment et que dois-je répondre...?» ; «vais-je me laisser emporter ?» sont assez évidentes.

Ces réactions qui nous semblent familières et normales, vont être la cause d'une personnalisation du conflit si l'on ne les décèle pas rapidement. C'est-à-dire que nous allons répondre à la personne qui nous tient tête au lieu d'aborder les points concrets qui nous séparent.

Lorsque nous entamons ce genre de processus, nous sommes pris dans une sorte de spirale dans laquelle nous ne pouvons pas perdre, ni permettre à l'autre de gagner. Par conséquent nous attaquons l'autre personne en interrogeant sa personne et son intégrité.

Il nous semble qu'il n'y ait aucun effet pervers à vouloir garder sa propre dignité et estime personnelle lorsque quelqu'un nous défie ; l'erreur consisterait à vouloir garder notre dignité seulement et uniquement en prenant le dessus sur l'autre, et en voulant sortir à tout prix vainqueur de l'affrontement.

Pour pouvoir garder notre dignité et celle de l'autre, tout en affrontant le différend qui nous sépare, il nous faudra inévitablement séparer la personne du problème à gérer.

Il s'agira plus d'identifier les points concrets qui nous séparent de l'autre que d'interroger les motivations qui la poussent à faire de tels actes.

Quelques exemples : nous pouvons être en désaccord avec notre conjoint parce qu'il ou elle fume, avec tel membre de notre

église parce qu'il arrive trop souvent à notre goût, en retard aux réunions du conseil, ou avec tel employeur pour sa brutalité ou son despotisme... mais si nous voulons gérer cette tension de manière constructive, il faudra sans doute lui faire comprendre ce que nous pensons et combien nous nous sentons loin de lui lorsqu'il adopte pareilles attitudes.

Bref, le conflit ne se résoudra pas constructivement si les partenaires l'entrevoient comme une défense réciproque de leurs actes et comportements.

Vers une communication qui part de soi

C'est ici, me semble-t-il, le moment de voir que dans beaucoup de cas conflictuels, la communication joue un rôle capital. En effet, une absence de communication ou une communication pauvre entre les parties, peut créer une «polarisation» ou tension accrue du conflit ou au contraire aider à rassembler.

Observons, par exemple, lorsque nous avons vécu nous-mêmes ce genre de situation décrite plus haut, quels sont les germes d'une dégradation. Que se passe-t-il en général ? C'est au moment où les personnes sont prêtes à entamer un conflit ouvert et reconnu, (par exemple : la séparation dans le couple, avec le pasteur, avec un membre d'église...) c'est au moment où il faudra prendre des décisions importantes et qu'il faudra se parler, qu'il y a généralement le moins de dialogue.

L'on risque de s'acheminer alors vers des décisions de type gagnant-perdant, qui laissent entrevoir que l'on n'a pas pris le temps de communiquer favorablement et constructivement, afin d'imaginer plusieurs issues et solutions à long terme.

La communication sera donc pour nous un élément central dans toute situation de conflit. Ne vient-elle pas d'ailleurs du plus profond de nous-mêmes et du cœur de nos émotions et sentiments ?

Parents et adolescents

La mise en parenthèse des désaccords est fréquente entre parents et adolescents. Pour sauvegarder la paix des relations familiales, on refoule les questions et les reproches qu'il semblerait pourtant nécessaire de formuler. «Mieux vaut fermer les yeux», dit-on, sans se rendre compte que l'on choisit ainsi d'établir des rapports parents-adolescents sur l'ambiguïté et sur le mensonge, en oubliant également que les adolescents, pour s'identifier eux-mêmes, ont besoin de contester l'héritage qu'ils reçoivent.

Derrière les silences voulus et ces non-dits, se cache la crainte d'affronter l'autre en ce qu'il est devenu ou qu'il choisit d'être et de faire aujourd'hui. Les parents, plus encore que les adolescents, redoutent de voir remettre en question leurs idéaux et leurs conceptions de la vie qu'ils ne savent comment défendre. Ils craignent d'entendre formuler des exigences auxquelles ils ne sont pas disposés à répondre.

Pour restaurer des rapports quotidiens plus vrais entre jeunes et adultes, ne vaudrait-il pas mieux qu'ils s'avouent rapidement que quelque chose n'est pas clair entre eux, qu'ils ne se comprennent plus sur le choix des manières de vivre ? La prise de conscience explicite des écarts prépare intérieurement au dialogue. Par contre, on ne peut, dans ce cas ou en d'autres semblables précipiter ou imposer le dialogue. Il est peut-être avantageux de reconnaître que l'on n'y est pas disposé ou tout simplement qu'on le redoute.

Extrait de André Barral-Baron,
«Vivre avec nos conflits», p.67

Voici trois rôles que peut jouer la communication :

a) Elle peut être une des causes du conflit par son absence, la mauvaise communication ou la désinformation.

b) Elle permet d'exprimer ce conflit verbalement ou non.

c) Elle est le moyen qui transmet et véhicule d'éventuelles options en vue de le transformer, soit d'une façon positive ou négative.

Il s'agira afin de re-construire nos communications détériorées avec les autres, de partir de nous-mêmes, de nous savoir vulnérables et touchés par ce qui se passe, et d'oser l'exprimer. En faisant ceci, l'autre ne se sentira pas attaqué par la façon dont nous nous exprimons et communiquons.

Il est très différent d'employer des phrases avec un message accusateur, tels que : «Te voilà de nouveau en retard» ou «Tu ne débarrasses jamais la table du déjeuner» ; ou comme celle-ci, lorsque le message part de nous-mêmes et communique mon vécu intérieur : «C'est assez frustrant pour moi lorsque tu arrives avec un tel retard pour la réunion (j'informe l'autre sur mes sentiments intérieurs, mes émotions...), car cela me conduit à rentrer à des heures impossibles (je communique l'effet que cela a sur moi).

Voici donc quelques caractéristiques essentielles d'une communication qui part de soi :

– Parlez de vous-mêmes, ne prétendez pas parler au nom des autres.

– Exprimez les sentiments que vous avez au moment même où vous parlez. Parlez de l'ici et maintenant est non seulement plus authentique, mais aussi plus efficace.

– Parlez de choses aussi concises et précises que possible. Les généralités n'ont jamais beaucoup aidé à la compréhension d'un cas concret.

– Aidez l'autre personne à garder une communication centrée sur elle, en l'écoutant activement. Ceci ne signifiera nullement que vous serez d'accord avec elle, mais que vous essayez de la comprendre au mieux.

– Le fait de garder une communication qui parte de soi, permet de se prendre en charge et de se responsabiliser dans la situation. N'attendez pas que l'autre fasse le premier pas en vue d'une réconciliation. C'est votre responsabilité première... même si ceci est difficile. Dans notre discipulat au Christ, il ne suffit pas de l'imiter, mais de nous laisser pénétrer par l'Esprit qui était le sien.

Gestion des conflits

Principales méthodes pour gérer des conflits

Il existe plusieurs méthodes pour résoudre les conflits. Alors que pour notre conduite et pratique chrétiennes nous partons du postulat que les conflits sont normaux et qu'il nous semble que la meilleure façon de les gérer et de les transformer est le dialogue et la communication, d'autres points de vue sont aussi utilisés pour les résoudre. N'est-il pas vrai, malheureusement, que nous héritons encore de nos jours des mêmes réflexes que le premier criminel de l'humanité, Caïn tuant son frère Abel ? Ces actes regrettables, sont encore considérés par nos contemporains comme des moyens efficaces pour résoudre des conflits.

Voici quelques aspects de trois méthodes couramment utilisées pour résoudre les conflits dans notre monde moderne :

La méthode dominante ou coercitive

Cette méthode vieille comme le monde, part du postulat que, pour résoudre un conflit, l'autre est une gêne permanente. L'autre est en fait l'obstacle pour réaliser mes rêves et mes désirs les plus fondamentaux au moment présent. De ce fait et comme j'ai le pouvoir c'est-à-dire la force, l'influence, les moyens... j'obligerais l'autre à faire quelque chose qu'il ne veut pas.

La situation conflictuelle est considérée donc, comme une lutte et une bataille à gagner. L'autre ne peut que perdre. Le conflit ne sera résolu qu'ainsi.

Cette façon de faire pour résoudre les conflits constitue, hélas, pour l'ensemble de l'humanité, un héritage dont on se serait bien passé. Sans doute qu'il correspond à cet intervalle de temps qui débute avec l'apparition des premiers hommes, de Caïn en particulier et qui terminera avec la venue promise de notre Seigneur, prévue dans l'Apocalypse.

Les conséquences de cette façon de faire, que ce soit entre deux personnes, deux groupes ou deux pays, sont à entrevoir dans le long terme. En effet, même si les résultats de cette façon de faire pour résoudre les conflits, peut laisser apparaître une situation de calme et de tranquillité, elle crée à sa genèse des injustices diverses. Les personnes ayant subi de telles injustices se les rappellent de leur vivant (notre actualité en est le témoin quotidien) ou au fil des générations et ceux qui ont été les victimes agressées n'attendent qu'une chose : l'heure de la vengeance !

On peut donc facilement s'imaginer que ce type de résolution de conflits a inévitablement peu d'efficacité pour le rétablissement des injustices et qu'il est peu favorable à un climat de paix. En outre il oblige les antagonistes à vivre dans un stress et un climat émotionnel permanents.

Plus près de nos habitudes et dans le cadre de nos églises, nous risquons de nous diriger vers de telles tensions entre gagnant et perdant à chaque fois qu'en situation de conflit, les responsables et/ou les personnes influentes adoptent des attitudes autoritaires et coercitives qui empêchent la communication et freinent l'expression collective.

Le tableau suivant tend à mettre en perspective les réponses faites au coeur du conflit par les dirigeants de deux églises différentes :

Eglise divisée par le conflit

- La peur du conflit existe, on essaie de la cacher et d'éviter les différences.
- Sa devise : au sein de l'église de Jésus-Christ, le conflit n'existe pas car c'est péché.
- Finalement lorsque le conflit éclate, l'expression des différences est habituellement une exagération et un désastre où règnent les menaces et le stress.
- On ne communique qu'avec ceux qui sont de son propre parti.
- Le conflit est vu essentiellement comme un péché, comme quelque chose de mauvais et de dangereux.
- Tout désaccord est perçu comme un manque de respect et d'amour.
- En situation de crise :
  - on n'entend que quelques uns (ceux qui ont du pouvoir). La majorité reste silencieuse, intimidée.
  - il y a de moins en moins de dialogue ouvert au détriment d'une communication indirecte.
  - La discussion est orientée d'emblée vers les solutions.
  - Les décisions sont retardées, sont évitées et l'on revendique le vote en ultime recours.

Eglise unie par le conflit

- Il n'y a pas peur du conflit ni de l'expression des différences.
- Sa devise : il y aura moins de grands conflits avec plus de petits conflits qui ont pu s'exprimer ouvertement.
- L'expression des différences est habituellement ouverte, animée et non menaçante, donc sans danger.
- On n'écarte personne, la communication se fait entre tous.
- Le conflit est vu comme une occasion et un problème qu'il faut résoudre.
- Les désaccords signifient engagement et participation.
- En situation de crise :
  - on entend beaucoup de voix et d'opinions, il y a beaucoup d'animation et de participation.
  - Les discussions s'orientent d'emblée vers le choix d'un processus.
  - La façon de prendre les décisions est établie à l'avance.

Le recours à une autorité extérieure

Cette méthode implique que les parties en conflit (que ce soit deux personnes, deux groupes ou deux pays) reconnaissent la légitimité d'une tierce personne physique ou morale afin qu'elle intervienne dans leur différend.

Lorsqu'une telle volonté est consentie par les parties, un processus légal et formel aura lieu afin que les parties s'expliquent d'elles-mêmes, ou se fassent représenter par des avocats, par exemple. La façon dont notre propre justice civile fonctionne serait l'exemple adéquat pour illustrer ce type de procédure.

Prenons l'exemple d'un couple qui désire se séparer et dont les deux conjoints se mettent à la recherche d'un avocat qui puisse intercéder pour eux afin que le divorce leur permette de se quitter en remportant chacun un maximum de gains.

Après avoir écouté leurs clients, les avocats tenteront par tous les moyens, à travers défense et plaidoirie, d'avoir gain de cause. Ceci se passe devant un tribunal dont le principal rôle sera d'écouter et de juger en vue d'émettre un verdict. Celui-ci sera aussi juste que possible selon leur compréhension du code de loi en vigueur.

Nous pouvons remarquer dans ce type de procédure le détournement que subi le processus de gestion des conflits. A ce stade les parties communiquent de moins en moins entre elles, mais confient leur communication, et évidemment leur argent, aux représentants de la justice. Les termes du conflit sont traduits dans un langage qui est très souvent peu clair pour les parties et demande d'incessants éclaircissements de la part de ceux qui l'utilisent et le comprennent. La distance avec l'autre partie croît sans cesse du fait aussi de la longueur des procédures.

Finalement, et c'est par là que j'aurais dû commencer, les aspects personnels humains d'émotivité, de tension et de souffrance ne sont que très rarement pris en considération dans ce système lorsqu'il sera enclenché.

Plus près de nos milieux d'église, cette autorité extérieure peut être symbolisée et représentée d'un côté par une loi ou un règlement interne qui met en garde contre d'éventuelles dérives de la part des membres ; et de l'autre par une alliance établie, signée ensemble, et qui sert de base à un fonctionnement de vie commune...

La méthode coopérative et participative

A la simple lecture du message de la bonne nouvelle, nous les chrétiens, nous devrions être marqués et empreints de cette façon de faire, en toute occasion.

Ici, la situation conflictuelle n'est plus vue comme une bataille qu'il faut gagner à tout prix, ni comme quelque chose que l'on dépose entre les mains de quelqu'un d'extérieur qui, croyons nous, prendra le meilleur soin possible afin d'en tirer le meilleur parti en notre faveur.

Mais, le conflit sera vu plutôt comme un problème sérieux dont l'évolution risque de dégrader, voire de ruiner la situation lorsqu'il traîne.

Dans le meilleur des cas, nous sommes reconnaissants au Saint-Esprit d'avoir compris ceci, et nous mettons en marche un processus de négociations et de rencontres afin de résoudre au mieux la situation. Nous nous mettons alors d'accord sur un processus qui permette l'écoute réciproque des parties. Quelquefois ce simple procédé fonctionne, d'autres fois nous faisons face à des obstacles incontournables, principalement, par exemple, lorsque nous utilisons la Bible à notre propre profit.

Lorsque des telles situations sont bloquées et que les parties en conflit ne voient plus comment dépasser l'impasse, une tierce personne peut être d'une grande efficacité pour des raisons que l'on développera plus loin. Cette tierce personne qui sera acceptée volontairement par les deux parties, n'aura aucune autorité dans la situation, sinon celle de conduire un processus qui per-

mette aux parties de renouer avec un dialogue en difficulté dans le but de s'acheminer vers des solutions qui soient créatives et satisfaisantes.

Cette méthode dite «sans perdant» est fort efficace et peu utilisée, soit par manque d'expérience, par ignorance, ou encore par l'investissement en temps qu'elle requiert au départ. Elle permet cependant aux parties d'être toujours les maîtresses de la situation, puisque le conflit leur appartient : c'est leur conflit !

En général le stress et l'émotivité que vivent les protagonistes seront sources de libération et de stimulation pour entreprendre des actions constructives pour les deux parties. Une confiance croissante viendra graisser les différents rouages du processus entamé.

Nous pouvons donc mettre en évidence qu'il existe plusieurs façons de résoudre les conflits. Voici un tableau qui illustre ces approches particulières :

PANORAMA D'APPROCHES ET MÉTHODES POUR RÉSOUDRE DES CONFLITS

On évite le conflit	NEGOCIATION	**Médiation**	**Règlement interne**	**Arbitrage**	**Décision judiciaire**	**Actes de violence**
	DÉCISIONS PRIVÉES PRISES PAR LES PARTIES		DÉCISIONS PRIVÉES PRISES PAR UNE TIERCE PARTIE		DÉCISION PRISE PAR UNE AUTORITÉ LÉGALE	DÉCISION COERCITIVE EXTRALÉGALE

Vers une croissance de la coercition et un résultat "gagnant – perdant" →

Cette méthode dite coopérative et participative en résolution de conflits est le contexte idéal pour nous aider à comprendre de quoi est fait le processus de médiation dans les conflits, dont on parle tant à l'heure actuelle.

Le processus de médiation

Permettez-moi, de décrire avant tout ce qui, à mes yeux, n'est pas de la médiation :

– Ce n'est pas un acte spontané et improvisé où la passion de résoudre le conflit l'emporte sur la réflexion. Nous pouvons faire plus de tort que de bien si nous adoptons des telles attitudes.

– Ce n'est pas un arrêt ponctuel de la vie où l'on s'affronte à l'autre «en duel verbal», en espérant avoir raison de l'autre.

– Ce n'est pas non plus un lieu où l'on se blâme, où l'on s'accuse, où l'on ne s'écoute pas et tout ceci avec une politesse rituelle.

– Ce n'est pas non plus un endroït réservé à un juge ou à un éventuel arbitre de litiges ecclésiaux ou sociaux qui décidera de la bonne formule à adopter par les personnes qui se disputent.

La médiation est donc une démarche qui ne s'improvise pas. Elle part de l'initiative des parties à vouloir trouver une personne, neutre au conflit, afin qu'elle les assiste et les aide dans un processus de communication et de relation pour le moins à la dérive.

Le médiateur viendra catalyser et impulser ces éléments par des savoirs divers : un savoir-être (principalement dans des attitudes et des aptitudes constructives) et un savoir-faire (partie plus technique) qui permettront de trouver des solutions communes acceptables pour l'avenir des parties concernées.

Pour définir succinctement ce qu'est la médiation, nous dirons que c'est l'intervention d'une tierce personne auprès de deux ou plusieurs parties en vue de les aider à trouver un accord qui les satisfasse. Ce processus partira toujours d'une démarche volontaire des parties qui acceptent l'intervention de cette tierce personne.

Plusieurs étapes s'avèrent indispensables en vue de satisfaire un accord final entre les parties. Le modèle de processus que je vous présente est une compilation de plusieurs processus de médiation que j'ai eu l'occasion de proposer dans des situations fort différentes, et qui sont pour la plupart issus de pratiques expé-

rimentées au sein des contextes mennonites nord-américains.

J'ai eu l'occasion de pratiquer ces processus de médiation dans des situations bien diverses :

– entre des personnes victimes d'actes d'agressions et leurs agresseurs,

– dans des situations internes à l'Eglise locale,

– avec des couples,

– entre des enseignants et des élèves, etc.

Il ressort qu'il n'y a pas un, mais plusieurs modèles de médiation. En effet, la manière de traiter les conflits peut être fort différente d'un contexte culturel à un autre selon les besoins locaux. Malgré cette diversité culturelle, la dynamique qui entraîne les gens à réguler leurs conflits est assez semblable. Il s'agit d'une ou de plusieurs personnes qui aident à trouver un accord. Quelquefois il s'agit d'une procédure très rigide et formelle. D'autres fois, au contraire, la dite procédure reste très informelle.

Cependant nous retrouvons un fil conducteur similaire dans maintes procédures de médiation.

Le modèle que nous présentons comprend six étapes principales :

1) la prise de contact,
2) l'acte de conciliation,
3) le récit des parties,
4) la recherche commune de solutions,
5) l'accord des parties,
6) le suivi de cet accord.

La prise de contact

Cette étape est capitale. En effet, dans toute culture il existe une résistance au fait de permettre à une tierce personne d'intervenir dans un conflit pour aider à le résoudre. Paradoxalement il

arrive que les antagonistes d'un conflit ne voient parfois pas comment résoudre leurs différends sans l'intervention d'un médiateur.

Combien de temps et d'énergie seraient épargnés, si seulement les parties avaient eu le bon sens de consulter un médiateur compétent à temps ! Quelle personne de bon sens laisse traîner une maladie qui risque de mettre en péril la santé de son corps, sans consulter un médecin en vue de trouver guérison ?

L'acte de médiation pourrait être comparé à un acte de guérison entre des personnes et principalement entre chrétiens. Malheureusement beaucoup de résistances demeurent parmi ceux qui ont Jésus comme vrai médiateur entre Dieu et les hommes. Laissons-nous aider, ici-bas, dans nos conflits humains.

Cependant il semble très légitime d'essayer de se débrouiller seul. Des expressions du langage courant nous le prouvent : «mêle toi de tes oignons», «cette affaire doit rester entre nous et ne te concerne pas...», «qu'est-ce qu'un étranger pourrait venir faire dans cette situation ?». Ces phrases ou dictons en disent long sur la façon dont on envisage les conflits dans la société. Mais est-ce encore le cas de nos jours à l'aube de l'an deux mille ?

Dans cette première phase de prise de contact et d'accueil, deux éléments importants viennent faciliter le processus : la confiance que font les parties au médiateur et l'expérience du médiateur qui apporte, en quelque sorte, le bien-fondé et la légitimation à la médiation.

Parmi les avantages qu'il y a à entamer un processus de médiation le médiateur pourra rappeler aux antagonistes les points suivants :

– Il leur est possible de traiter leur différend immédiatement s'ils sont prêts à y participer de bonne foi.

– Il ne s'agit pas d'une procédure très compliquée qui requiert des connaissances légales ou juridiques, ou la présence

d'avocats. Les parties peuvent elles-mêmes négocier leur litige àtravers une procédure qui le leur permette.

– Comme il n'y a pas de juge, elles auront toujours le dernier mot pour dire comment elles souhaitent arriver à la meilleure solution.

– Le médiateur est toujours présent en vue de diriger les processus et de maîtriser le dialogue des parties.

Dans la plupart des cas, cette prise de contact est faite par les parties elles-mêmes ou par quelqu'un de leur entourage : un ami, le pasteur, le conseil d'anciens... qui recommande le médiateur.

La confiance et la légitimité sont donc les deux aspects essentiels qui viennent faciliter cette prise de contact. En effet, tout médiateur doit absolument prouver par son savoir être et son savoir faire qu'il est digne de confiance. Il faut qu'il inspire suffisamment confiance pour susciter le partage de propos intimes tels que rêves et peurs, frustrations et blessures, sans crainte de les voir trahis.

L'authenticité de l'entretien fera certes apparaître le degré d'expérience acquise dans ce domaine, mais tiendra aussi compte de l'organisation que l'on représente c'est-à-dire au nom de qui et de quoi on agit.

L'acte de conciliation

Cette phase aura trois axes comme principales priorités :

A. Etablir le rôle du médiateur

Il s'agit de décrire, de clarifier à chacune des parties le rôle qu'aura le médiateur et ce qu'ils peuvent attendre de lui ainsi que du processus. Voici quelques éléments importants :

– les parties pourront adhérer volontairement et sans contrainte au processus prévu,

– la discrétion sur toutes les informations est la règle,

– le médiateur aura un rôle neutre et impartial (1) durant tout le processus. Il n'est pas un juge qui essayera d'établir l'innocence ou la culpabilité d'une des parties. Son principal intérêt sera d'aider les parties à trouver une solution commune

– Son rôle de «facilitateur» sera le garant du processus.

B. Continuer à établir la confiance avec les parties

Il s'agit de porter un intérêt authentique aux gens et aux situations qu'ils subissent. Une ouverture d'esprit, beaucoup de patience et une écoute active sont à la base de ce début de travail.

Un des aspects essentiels de la tâche conciliatrice réside dans la compréhension verbale des intervenants, mais, en même temps, il importe de diriger cette énergie produite par le conflit vers des fins constructives.

Le médiateur prendra un soin particulier à aider les parties à identifier concrètement ce qui les dérange mutuellement et en quoi leurs sentiments les perturbent. Pour cela, il encouragera l'utilisation d'un langage clair et précis qui ne soit ni accusateur ni personnalisé.

Nous croyons qu'une bonne manière d'être informé sur ce que ressentent les personnes en conflit est de poser des questions ouvertes ; ceci leur donne l'occasion de mieux exprimer leur désarroi, leurs frustrations et ce qui leur fait mal.

C. Décider de la stratégie à suivre

Au sein des procédures de médiation dont j'ai connaissance, il existe deux façons essentielles de procéder :

– la rencontre négociée dite face à face, où les parties seront à chaque fois bien présentes,

– la négociation séparée (cas où les antagonistes refusent de se parler). Le rôle du médiateur est de voyager entre les parties

dans le but de rassembler les points de vue et de leur communiquer au fur et à mesure les options qu'ils prennent.

La rencontre qui rassemble les protagonistes autour de la table est généralement plus complexe que celle dite séparée. Malgré ce fait, l'expérience prouve qu'elle est généralement plus efficace et permet d'asseoir de meilleures bases pour la relation future. Voici quelques échos de personnes l'ayant expérimentée :

– il y a une écoute réciproque,

– la communication se fait mieux que par l'intermédiaire de quelqu'un,

– il y a un apprentissage dans le dialogue direct entre eux,

– ils considèrent s'être impliqués complètement dans le processus et veulent assumer la responsabilité de trouver des solutions...

Le récit des parties

Lorsque les parties veulent engager une procédure de médiation après prise de contact et accord verbal ou écrit, le médiateur propose un lieu et une date d'entrevue afin de structurer le dialogue avec les parties.

Cette première rencontre est très importante. Les personnes en conflit viennent avec leur histoire, c'est-à-dire qu'au départ il risque de régner une certaine méfiance ; ils ne communiquent pas bien entre eux et ne savent pas très bien quoi penser ni attendre du déroulement de cette procédure. La seule et grande différence de ce processus, par rapport àd'autres vécus par les antagonistes, est la présence du médiateur.

Le médiateur aura donc comme principale fonction de rassurer les parties et de les mettre àl'aise le mieux possible. En tant qu'intermédiaire il commencera le processus avec ordre et méthode. Il leur rappellera de nouveau comment se déroulera la procédure. Il y reprécisera son rôle et établira les principales

règles qui permettront de s'acheminer vers une meilleure communication, constructive et efficace.

Selon les contextes culturels et sociaux, le processus prendra une tournure plus ou moins formelle. Ainsi, s'il s'agit d'une rencontre avec des personnes qui ont un niveau d'éducation élevé, il est probable qu'ils préféreront un processus plus formel qu'un groupe de jeunes ou de personnes d'un milieu plus modeste qui n'ont pas eu la chance d'avoir eu beaucoup de formation.

Le but principal de cette phase est de permettre aux protagonistes :

– de décrire comment ils voient la situation qu'ils sont en train de vivre,

– d'évoquer leur perspective personnelle face à ce conflit,

– de s'écouter mutuellement,

– d'exprimer et de «ventiler» toute une série d'émotions et de sentiments retenus jusque là,

– d'essayer de comprendre les origines du problème,

– d'identifier les faits concrets.

La recherche commune de solutions

L'étape antérieure est souvent marquée par un certain climat de compétitivité : on veut avoir raison, on se justifie constamment...

En vue d'arriver à une entente commune, il s'agit de changer de registre et de dynamique de travail. Cette transition ne peut se faire sans l'aide du médiateur qui a un rôle capital ici. Il s'agit de passer d'une phase d'accusations et de justifications réciproques à une phase où l'on travaille ensemble à la construction d'une entente.

Il s'agit d'aplanir, d'éclaircir et de résumer, autant que faire se peut, les différentes perspectives des acteurs en conflit, afin que tous deux aient une vue globale du problème, chose qu'ils n'avaient pas précédemment.

Le médiateur aura soin de souligner et de mettre en évidence les points qu'ils ont déjà en commun. On oublie fréquemment cet aspect, combien utile, en situation de conflit !

Les parties voient trop souvent les différences qui les séparent et rarement ce qu'ils ont déjà établi comme rapprochements. Ainsi on pourrait faire remarquer :

– qu'elles désirent volontairement résoudre leur différend,

– qu'aucun ne souhaiterait retourner à la situation d'antan,

– que si elles sont membres de la même église,ou de toute autre organisation, il leur est précieux de trouver les moyens de vivre ensemble.

D'un autre côté, il s'agira de continuer à travailler sur les points de désaccord en s'appuyant sur la question des intérêts.

Voici le résumé concis d'un problème qui illustre le travail du médiateur lorsqu'il se base sur les préoccupations et les intérêts des gens, au lieu de se préoccuper de leurs positions.

Ce problème se situe dans le cadre d'un conflit d'Eglise et met en présence deux responsables d'activités diverses.

a) Les solutions apparaissent incompatibles

Jacques : «Nous devons faire en sorte que nous ne perdions pas nos énergies, notre effort d'évangélisation, ni nos sous dans des activités purement sociales : nous devons fermer ce club pour les jeunes du quartier».

Marie : «Nous devons au contraire maintenir nos portes ouvertes sur le quartier, et essentiellement auprès des jeunes défavorisés qui ne connaissent pas le Seigneur...».

b) Explorer les intérêts et préoccupations des personnes

Le médiateur travaille non sur les solutions exprimées mais sur les préoccupations essentielles des personnes :

– Ce qui préoccupe Jacques, à la base : «Nous devons déployer tous nos efforts en vue de l'évangélisation des non-convertis».

– Pour Marie : «Il s'agit de répondre aux besoins humains des gens qui nous entourent et essentiellement auprès des jeunes du quartier».

c) Il s'agira alors de recadrer le conflit de telle façon que l'on transforme les solutions incompatibles qui en fait ne le sont pas :

– Jacques veut communiquer : «Je veux vivre l'envoi missionnaire que Jésus nous a délégué : «Faites des disciples», et je me sens appelé à évangéliser les non-convertis».

– Marie affirme : «Combien elle se sent appelée à aider les plus démunis et les laissés pour compte. L'Eglise doit montrer cet amour pour les autres comme Jésus l'a fait».

d) Finalement on s'acheminera vers la recherche de solutions multiples et variées qui prendront en compte les préoccupations des deux parties :

– prendre contact avec les familles des jeunes, découvrir ainsi leurs vrais besoins et leur parler de Jésus,

– les inviter dans les locaux à des moments divers de l'année : Noël, Pâques ...,

– proposer des études bibliques pour les parents et les jeunes ensemble dans les locaux, etc.

En permettant cela, le médiateur offre la possibilité à chacun de s'exprimer et d'écouter ce que l'autre a à dire. L'essentiel du rôle du médiateur dans cette phase, sera de découvrir ce qui est primordial, de ce qui est secondaire pour chacune des parties.

L'accord des parties

Bien qu'il n'existe pas d'accord parfait, nous estimons qu'un accord est respecté lorsque les parties et le médiateur auront tenu

compte des trois éléments déjà mentionnés en début d'exposé : les personnes, le processus et le problème.

Par conséquent, dans cet accord elles témoigneront :

– qu'elles sont satisfaites par le processus qui a permis de résoudre leur différend,

– qu'elles sont arrivées à une guérison intérieure, psychologique et spirituelle qui leur facilitera un développement de la réconciliation,

– et qu'elles ont traité et résolu les points concrets qui les séparaient.

Le suivi de cet accord

Comme nous l'avons mentionné il n'existe pas d'accord parfait et durable. Il se peut, par exemple, que l'on soit satisfait avec le processus proposé et que l'on soit même tombé d'accord sur les points principaux de discorde mais que l'on ne soit pas au clair avec les sentiments qui nous habitent vis-à-vis de l'autre.

A ce moment là, il s'agit de voir l'accord que les parties ont établi entre elles, non pas comme incohérent et illogique, mais comme quelque chose de valide et d'acceptable leur permettant de continuer concrètement d'harmoniser leur relation.

Par ailleurs, dans les cas où l'hostilité est grande, il ne faut pas s'attendre à ce que l'accord, fruit de la médiation, résolve d'un coup de baguette magique l'inimitié dont s'étaient entourés les protagonistes.

La responsabilité du médiateur sera de veiller à ce que les personnes puissent vivre et respecter les engagements pris. Il proposera un délai de temps respectable afin de vérifier comment le contrat a été respecté ou non par les parties.

Conclusion

Sans doute que les expériences conflictuelles de beaucoup de gens ont laissé des cicatrices et des blessures qui perdurent encore... et le conflit continuera dans de tels cas à faire peur...

Ce modeste cahier et principalement cette contribution plus pratique aimerait venir nuancer certains propos. Le conflit n'est ni bon ni mauvais. C'est notre propre approche en vue de le gérer qui peut se révéler constructive et positive ou franchement inappropriée.

Ainsi le mot chinois pour conflit est composé de deux éléments, qui dans notre culture seraient opposés : danger et opportunité. Il me semble qu'il y a là une preuve supplémentaire de chance à saisir afin de donner un nouveau sens à nos conflits :

- Qu'est-ce que Dieu dans cette situation est en train de me communiquer ?
- Que faire ? Comment s'y prendre ?
- Est-ce que la prière suffit ?
- Quelle personne de confiance pourrait m'accompagner ?
- Comment me faire aider et par qui ?

Tant de questions entendues lorsque des telles situations arrivent...

Nous avons voulu laisser quelques «poteaux indicateurs» au lecteur de ce cahier – mêlé ou non à un conflit – :

1° Faire un constat à propos du regard qu'il porte sur le conflit en général dans ses divers milieux de vie, en particulier dans l'église locale.

2° Lui faciliter la compréhension de la complexité des conflits, en analysant les composantes essentielles de celui-ci, à savoir les personnes, le processus et le problème.

Et finalement fournir un guide théorico-pratique sur le processus de médiation. Cette pratique s'avère pertinente et de plus en plus utilisée dans notre monde moderne pour gérer des situations conflictuelles. L'utilisation de celle-ci requiert, avant tout, il n'est pas inutile de le dire, une formation et une préparation adéquates.

Nous réitérons le souhait que le lecteur considère sérieusement le conflit comme faisant partie intrinsèque de nos vies, afin de le traiter et de le gérer, d'une manière constructive, sinon ce sera lui qui nous dominera. Notre Seigneur lui-même a dû, lui aussi, faire face personnellement et à des nombreuses reprises à des relations conflictuelles ; qui serions-nous donc pour les éviter, les fuir ou prétendre ne pas en avoir ?

Notes

(1) Brève explication sur les nuances de neutralité et d'impartialité :
– Littéralement neutralité signifie que le médiateur ne favorisera aucune des personnes engagées dans le conflit. Mieux : il ne les connaîtra pas.
– Impartialité signifie que le médiateur ne favorisera aucune solution préétablie.

Bibliographie

- André Barral-Baron, «Vivre ensemble avec nos conflits», Ed. de l'Atelier, Paris 1995
- Christopher Moore, «The mediation process», Jossey-Bass Publ.– S. Francisco, 1986

- French et Raven, « The bases of social power», Univ. of Michigan, 1959
- Jacques Poujol, «Les conflits», Ed. Empreinte, Mazerolles-25170 Recologne, 1989
- Jean-François Six, «Le temps des médiateurs», Ed. du Seuil, 1990
- John Paul Lederach, «La regularización del conflicto social», MCC-Akron, 1985
- Mennonite Conciliation Service, «Mediation Training Institute», Akron/ PA,1989
- Paul Wehr, «Conflict regulation», Westview Press/ Boulder/Colorado, 1979
- R.Claassen & D.Reimer, «Basic Institute in Conflict Management», Fresno, 1993
- Sped Leas & Paul Kittlaus, «Church fights», The Westminster Press, Philadelphia,1973
- Thomas Gordon, «Parents efficaces» Ed.Fayolle, 1978

LE CENTRE MENNONITE DE BRUXELLES

Informations

Existant depuis 1980, le Centre Mennonite de Bruxelles se veut un lieu de réflexion et d'action chrétiennes selon la particularité mennonite. Il est ouvert à toute personne dans un esprit de dialogue et propose plusieurs activités :

– Activités anabaptistes : Michel Sommer organise des conférences et des séminaires sur divers thèmes : histoire et théologie mennonite, non-violence, questions d'éthique et d'actualité, mission. Il est aussi l'initiateur d'un groupe de réflexion théologique qui se rencontre tous les mois pour une étude collective d'ouvrages ou de thèmes. Enfin, il vous conduira à la bibliothèque anabaptiste qui contient des livres et revues en différentes langues, sur l'histoire et la théologie mennonite, la non-violence, la paix.

– La Bibliothèque Anathoth : Elle propose tout un choix de livres spécialisés dans l'éducation à la paix, elle est surtout destinée à la jeunesse. Jean Gerber Shank y anime des «heures du conte» et «ateliers à thèmes» (l'écoute, les conflits, l'écologie, le racisme, etc...) pour les enfants des écoles de Bruxelles et proches environs.

– Le Service de médiation : Juan José Romero dirige des sessions d'information sur la résolution des conflits, la médiation et les conflits dans l'Eglise. Il intervient en tant que médiateur partout là où il est demandé. Il est disponible pour donner des informations et des conseils, prêter des ouvrages et du matériel audio-visuel sur les conflits et leur résolution.

Une salle de réunion est disponible pour toutes ces activités et même d'autres. Si vous passez par Bruxelles ne manquez pas de visiter le Centre. Vous y rencontrez d'autres personnes qui y travaillent bénévolement et vous pourrez, sur demande préalable, bénéficier de la chambre d'hôtes. Vous y êtes les bienvenus !

LES CAHIERS DE «CHRIST SEUL»

N°1 – Qui sont les Mennonites ? D'où viennent-ils ?	
(épuisé – voir n° 4/93)	12 F
N°2 – Ce que croient les Mennonites	12 F
N°3-4 – La voie chrétienne	20 F
N°5 – Disciples de Jésus (John C. Wenger)	12 F
N°6-7 – Il y a des gens qui vous troublent	
(Pierre Widmer)	15 F
N°8 – L'Evangile de Paix (John C. Wenger)	12 F
N°9 – Enseigner dans l'Assemblée	
(Paul M. Lederach)	12 F
N°10 – Du bon usage des vraies richesses	
(Milo Kauffman)	12 F
N°11-12 – De Thomas Muntzer à Menno Simons	
(Ch. et Cl. L. Ummel, J. Baumann et P. Widmer)	20 F
N°13-14 – Ce livre appelé la Bible	
(John C. Wenger)	20 F
N°15 – La foi qui fait vivre (John C. Wenger)	
Extraits d'auteurs anabaptistes du XVIe siècle	15 F
N°16 – Les entretiens Luthéro-Mennonites 1981-1984	
(présentés par Marc Lienhard et P. Widmer)	20 F
N°1/1985 – Vers une justice biblique	
(José Gallardo et divers auteurs)	25 F
N°2/1985 – Actualités des valeurs anabaptistes	
(Pierre Widmer, Max Schowalter, Claude Baecher)	
et divers articles d'actualité dans les Eglises.	25 F
N°3/1985 – Le Chrétien face aux crises de la vie	
(Paul Baumann, Christiane et Pierre Widmer)	20 F
N°4/1985 – Le Chrétien face à la maladie	
(avec la collaboration de René Klopfenstein,	
Jeannette Rayot-Zbinden, Willy Peterschmitt,	
Dr M. Ropp et P. Widmer)	25 F
N°1/1986 – Evangéliser, c'est faire des	
disciples (avec la collaboration de Myron	
S. Augsburger et P. Widmer)	25 F
N°2/1986 – Le pasteur, artisan de réconciliation	
(avec la collaboration de M. Barwick, J. Jaloux,	
P. Widmer)	20 F

N°3-4/1986 – Comment travailler au bien de la nation ?
Le chrétien et les Forces Armées
(Claude Baecher, Michel Gaudry, Pierre Widmer) 30 F
N°1/1987 – Formation biblique et modernité
(André Nussbaumer, Adolf Schnebele, Jacques Dubois,
Daniel Muller et Pierre Widmer) 20 F
N°2/1987 – Des églises de professants... Pourquoi ?
(en co-édition avec les «carnets de Croire et Servir») 25 F
N°3/1987 – Vers un nouveau mode de vie (John
C. Wenger, avec la collaboration de P. Widmer) 25 F
N°4/1987 – Crises et conflits conjugaux et familiaux
(Samuel Gerber et Pierre Widmer avec Préface de
Robert Somerville) 25 F
N°1/1988 – Croire aujourd'hui (D. Muller, B. Huck,
C. Widmer-Gaudry, Mme Salas et P. Widmer) 30 F
N°2-3/1988 – Présence au monde
(Numéro spécial MERK'88) 35 F
N°4/1988 – Conviction et tolérance
(Bernhardt Ott – Claude Baecher) 30 F
N°1/1989 – Sans défense à cause de Christ
(J. A. Tœws) 30 F
N°2-3/1989 – Témoigner de Jésus-Christ dans le
monde d'aujourd'hui (Helmut Harder) 40 F
N°4/1989 – Les Mennonites dans la Révolution
Française (Jean Séguy – Robert Baecher) 30 F
N°1/1990 – La discipline dans l'église
(Samuel Gerber avec la collaboration
de Max-Alain Chevalier) 30 F
N°2/1990 – Les Anabaptistes et la Réforme
à Strasbourg en 1532
— Citoyens du ciel et de la terre (Philippe Montuire)
— L'église dans le monde : une perspective
biblique (Neal Blough) 30 F
N°3/1990 – L'éthique du disciple (P. Widmer) 30 F
N°4/1990 – Histoires d'hier et d'aujourd'hui
(Cornelia Lehn) 30 F
N°1/1991 – Vie et structure de l'église de
Jésus-Christ (Paul Baumann avec préface de P. Widmer) 30 F
N°2-3/1991 – Alliances et Cène (Etienne Zimmerlin)
Synthèse sur la pratique de la Cène (Daniel Muller) 40 F

N°4/1991 – Bonnes nouvelles de par le monde
(Cornelia Lehn) 30 F
N°1/1992 – Le chrétien et l'argent
(Samuel Gerber) 40 F
N°2/1992 – Alliances et Cène
(Etienne Zimmerlin) 40 F
N°3/1992 – «… Et tes filles prophétiseront»
(Claude Baecher – Madeleine Bähler – Jacques Baumann
Fritz Goldschmidt – Lydie Hege – Matthias Radloff
Dr Marthe Ropp et les anciens d'une assemblée) 40 F
N°4/1992 – Guerre ou Paix ?
(Pierre Widmer – Larry Miller – Claude Baecher
et d'autres) 40 F
N°1/1993 – Sexualité et mariage
BIBLE, FAMILLE, SEXOLOGIE (1)
(Roger Eykerman, avec la participation de
Christian Klopfenstein et Robert Somerville) 40 F
N°2/1993 – Développement et mission
(Gilbert Klopfenstein, Aboh Danrhé, Daniel Goldschmidt,
Saturnin D. Afaton, Hélène & Carl Wirzba, Erik Volkmar,
Jean-Daniel Peterschmitt) 40 F
N°3/1993 – Sexualité et mariage
VIE CONJUGALE ET FAMILLE (2)
(Roger Eykerman, avec la participation de
Christian Klopfenstein, Alexandre Lukasik,
Colette Nouyrigat-Chartres) 40 F
N°4/1993 – Qui sont les mennonites ?
(J. C. Wenger, avec diverses collaborations) 40 F
N°1/1994 – Sexualité et mariage
APPROCHE ÉTHIQUE ET MÉDICALE (3)
(Roger Eykerman, avec la participation de
Christian Klopfenstein) 40 F
N°2/1994 – Jésus-Christ, notre paix
(échos du 5e congrès mennonite européen) 40 F
N°3/1994 – Chrétien et service – La diaconie – n°1
(Claude Baecher, H. S. Bender, René Eyer, José Gallardo,
Paul Hege, Michel Klopfenstein, Jean-Luc Leibe,
Charles-Daniel Maire, Willy Peterschmitt, Guido Rychen…) 40 F
N°4/1994 – Chrétien et service – La diaconie – n°2
(avec la collaboration de travailleurs sociaux et de personnes
accueillies, coordination Michel Paret) 40 F

N°1/1995 – La conversion à Jésus-Christ
(Claude Baecher, avec la collaboration de François Caudwell
et divers témoignages) 40 F
N°2/1995 – Le silence dans la Bible
(Luc Pelsy) 40 F

LES CAHIERS DE «CHRIST SEUL»

Revue trimestrielle complémentaire
au mensuel «CHRIST SEUL»

Administration générale :
EDITIONS MENNONITES
3, route de Grand-Charmont
25200 MONTBÉLIARD
CCP DIJON 1972.81 Z

Directeur de la publication :
Daniel Muller
Tél. : 25 92 90 59

Tarifs des abonnements :
4 numéros annuels : 140 FF.

Abonnement jumelé
pour CHRIST SEUL et LES CAHIERS : 360 FF.

Conditions générales :
Ces prix s'entendent TTC (TVA 2,10%). Port en sus.
Paiement à réception de facture par chèque bancaire
ou virement postal à l'ordre des Editions Mennonites.

Pour l'étranger, paiement par virement
international ou chèque en FF.

Toutes les commandes sont à adresser au bureau de
CHRIST SEUL
3, route de Grand-Charmont
25200 MONTBÉLIARD (France)

Dépôt légal : 4e trimestre 1995
CPPAP N° 66832
Photocomposition et impression
Studio CD SCHELL
Couverture
Etienne Stroudinsky
1a, rue Tiergaertel 67380 LINGOLSHEIM
Téléphone : 88 77 36 04 • Fax : 88 77 36 05



LES CAHIERS DE «CHRIST SEUL»
3, route de Grand-Charmont
25200 MONTBÉLIARD



N° 3-4/1995

ENTREE EN CONFLITS

Enjeux théologiques et perspectives pratiques pour l'église locale

Savez-vous comment les chinois expriment le mot «conflit» dans leur langue ? Ils emploient un mot composé de deux éléments, opposés dans notre culture : danger et opportunité.

Le sujet de cette étude est ici bien annoncé. On y découvrira que le danger se situe moins à l'intérieur du conflit qu'à l'extérieur, ignorant sa réelle présence. Quant à l'opportunité, est elle réelle pour ceux et celles qui expriment leurs différences d'une manière ouverte et non menaçante...

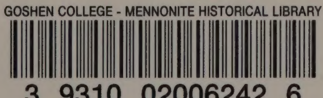
Christ a brisé le mur de la haine : avec son aide, soyons des hommes et des femmes capables d'assumer le ministère de la réconciliation que Dieu nous a confié.

ISBN 2-904214-44-5 ISSN 0750-2095

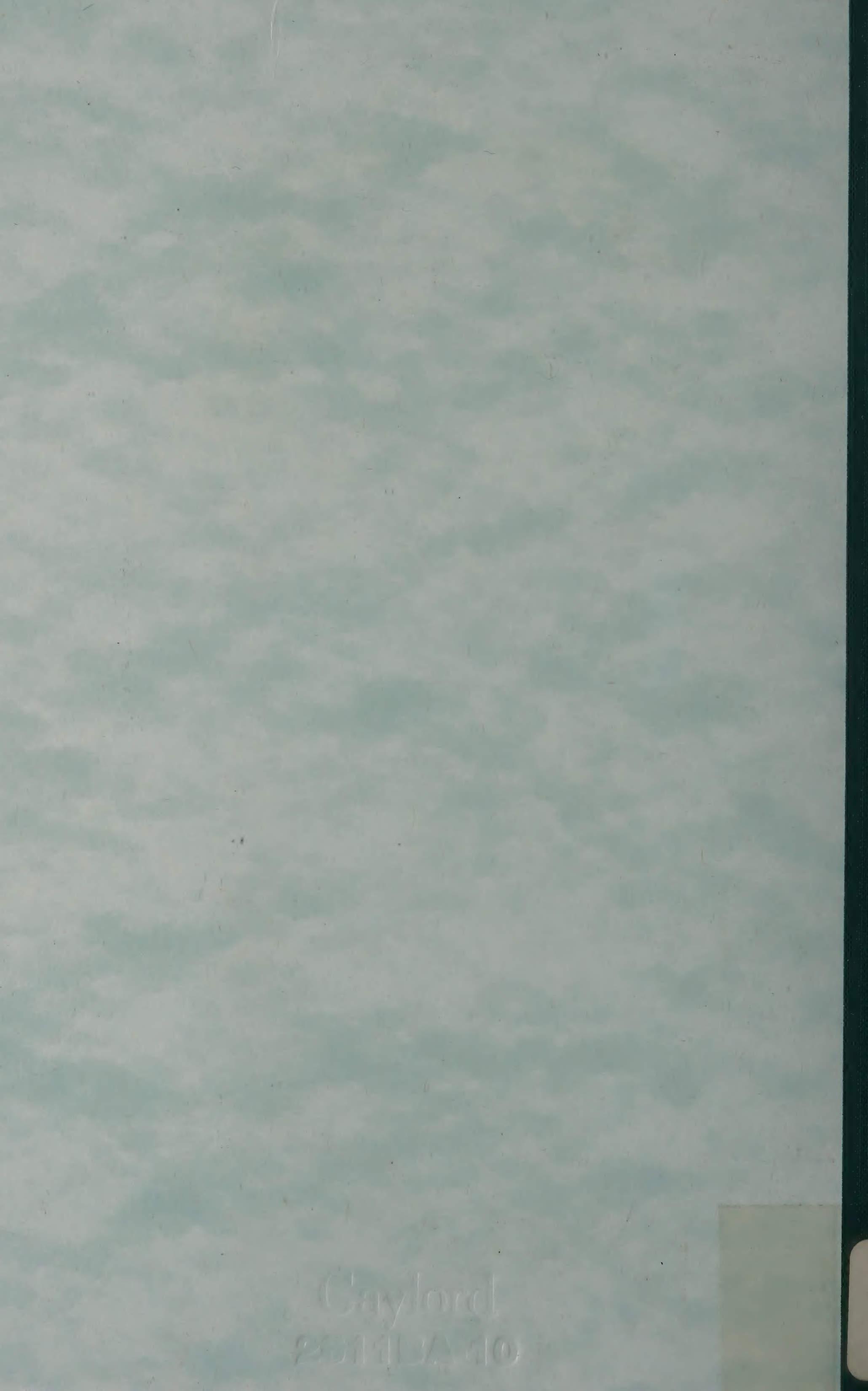
DATE DUE

HIGHSMITH # 45220

M 303.69 S697e 1995
Sommer, Michel.
Entrée en conflits



GAYLORD S


Gaylord